

# EU & arbetsrätt

Svenska arbetstidsavtal ifrågasätts s. 2 | Fler förhandsavgöranden att vänta? s. 3  
Klagomål mot nya norska inhyrningsregler s. 4 | Klargöranden om dygnsvila s. 6

OPROPORZIONERLIGT STRAFFA LUXLEAKS-LÄCKA

## Europadomstolen utvecklar skyddet för visselblåsare

• Att Raphaël Halet bestraffades för att ha läckt dokument till olika medier i den så kallade Luxleaks-affären innebar ett ingrepp i hans yttrandefrihet som gick längre än vad som är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. Det slår en majoritet i Europadomstolens stora kammare fast i en färsk dom där den utvecklar vilka faktorer som ska beaktas när man avgör om ett ingrepp i en visselblåsares yttrandefrihet är proportionellt.

Mellan 2012 och 2014 började olika medier att publicera hundratals dokument som avslöjade att konsultfirman PricewaterhouseCoopers (PwC) regelmässigt ingick ytterst förmånliga skatteavtal med skattemyndigheterna i Luxemburg för olika multinationella företags räkning. Dokumenten kom från en av firmans revisorer som hade kopierat hemliga handlingar innan han slutade på företaget och gett dem till en journalist. Något år senare blev Raphaël Halet, som också var anställd vid PwC, kontaktad av samma journalist och överlämnade ett mindre antal dokument till denne.

PwC anmälde revisorn och Raphaël Halet till åtal. Enligt de nationella domstolarna hade båda stulit arbetsgivarens egendom och brutit mot den lagstadgade sekretess som de lydde under. Ändå frikändes revisorn medan Halet dömdes att betala 1 000 euro i böter och 1 euro till PwC i ideellt skadestånd. Skillnaden mellan dem var att revisorn kunde åberopa skydd som visselblåsare, vilket inte Halet kunde göra.

Halet klagade till Europadomstolen över att hans yttrandefrihet enligt artikel 10 i Europakonventionen (EKMR) hade kränkts. I maj 2021 kom en av domstolens avdelningar fram till att domstolarna i Luxemburg hade balanserat behovet att skydda arbetsgivarens intressen å ena sidan mot Halets yttrandefrihet å den andra på ett rättvist sätt (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2021 s. 7). Men Halet överklagade domen och Europadomstolens stora kammare har nu alltså kommit till en annan slutsats.

Domen är mycket lång och redogör ingående för vad som krävs för att ingrepp i privatanställdas yttrandefrihet ska godtas. Till det kommer reservationer från fem av de sju ledamöterna, vilkas yttranden bidrar till att belysa domens innebörd. Utrymmet här medger bara en kort sammanfattning.

Europadomstolen konstaterar inledningsvis att ingreppet i Halets yttrandefrihet var föreskrivet i lag och att det tjänade åtminstone ett av

de syften som kan rättfärdiga sådana ingrepp enligt EKMR:s artikel 10.2, nämligen skyddet av PwCs rykte och rättigheter. Vad som återstod för domstolen var att avgöra om ingreppet var ”nödvändigt i ett demokratiskt samhälle”.

För att besvara frågan går domstolen igenom de sex kriterier för att bedöma om en arbetstagar som röjer konfidentiell information kan förlita sig på det särskilda skydd för visselblåsare som domstolen utvecklat i rättspraxis från och med målet *Guja mot Moldavien*. De är

- Om det hade funnits andra kanaler dit arbetstagaren kunde ha lämnat informationen
- Hur stort allmänintresse informationen hade
- Hur tillförlitlig informationen var
- Skadan som arbetsgivaren förorsakades
- Om visselblåsaren handlade med ärligt uppsåt (*in good faith*)
- Hur sträng påföljden blev.

Enligt domstolens FORTS. PÅ S.2 »

## Nytt utseende och utvidgad redaktion

• Med det här numret har *EU & arbetsrätt* fått ett lätt förändrat utseende. Förändringen råkar sammanfalla med att det i mars 2023 är exakt 25 år sedan det allra första numret kom ut. Någon redaktionell kursändring är det dock inte tal om.

En annan nyhet är att den grupp av nordiska forskningsinstitutioner som står bakom nyhetsbrevet (se redaktionsrutan på s. 8) har utvidgats

med ytterligare en, UEF Law School vid Östra Finlands universitet. Även redaktionen utvidgas därför med docent Marjo Ylhäinen från UEF.



**Nordiska ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

## Svenska arbetstidsavtal under kommissionens argusöga

• **Duger den så kallade EU-spärren i den svenska arbetstidslagen? Det är den kvarstående frågan i ett ärende som började med att någon klagade till Europeiska kommissionen över reglerna om dygnsvila och kompensationsledighet i ett svenskt kollektivavtal. Parterna har nu förhandlat om kollektivavtalet. Frågan är bara om kommissionen nöjer sig med det.**

Enligt den svenska arbetstidslagen får arbetsmarknadens parter genom centrala kollektivavtal helt eller delvis göra undantag från lagen. De får dock inte avtala om villkor som är mindre förmånliga för arbetstagarna än de som följer av arbetstidsdirektivet (2003/88). Om de gör det är avtalet ogiltigt. Detta är vad som menas med EU-spärren, och används också i andra lagar som genomför direktiv.

Klagomålet till kommissionen rörde särskilt de arbetspass på upp till 30 timmar som kollektivavtalet tillät att medlemmar i Vårdförbundet och Kommunalarbetsförbundet arbetade utan att vara garanterade kompensationsledighet eller ”lämpligt skydd” enligt artikel 17.2 i direktivet. I regeringens svar på kommissionens frågor framhålls att detta, enligt avtalsparternas gemensamma

uppfattning, var en rent teoretisk möjlighet men det hjälpte inte. Klagomålet visade att den faktiskt tillämpas i praktiken.

De två fackförbunden och deras motpart Sveriges kommuner och regioner (SKR) gav med sig, och från den 1 oktober kommer nya regler om dygnsvila och kompensationsledighet att gälla inom offentlig vård, omsorg och räddningstjänst.

Men kommissionens frågor rörde inte enbart det specifika kollektivav-

talet. Den ifrågasätter också att den så kallade EU-spärren är tillräcklig för att ge enskilda arbetstagare full kännedom om vilka rättigheter de har. Visserligen är kollektivavtal som inte uppfyller direktivets krav ogiltiga, men kommissionen verkar inte övertygad om att arbetstagare kan åberopa den regeln i svenska domstolar för att hävda sina rättigheter. Har det någon sin hänt? frågar den.

Visserligen inte, svarar regeringen, men det kan i stället ses som ett bevis på att det svenska systemet fungerar väl.

Fortsättning följer.

Kerstin Ahlberg

## Danmark och Finland står på sig om tillämpningsdirektivet

• **Kommer Europeiska kommissionen att dra Danmark och Finland inför EU-domstolen för att de inte genomfört direktivet om tillämpning av utstationeringsdirektivet korrekt? Det är i alla fall den varning som framförts i motiverade yttranden till de båda ländernas regeringar.**

Sommaren 2021 fick Danmark och Finland s.k. formella underrättelser där kommissionen ifrågasatte deras sätt att genomföra tillämpningsdirektivet (2014/67). Fortfarande i början av 2023 hade de inte gått kommissio-

nen till mötes. Motiverade yttranden, som de nu har fått, är det sista formella steget innan kommissionen väcker talan för fördragsbrott.

Danmark skulle i så fall sannolikt fällas på en punkt skrev Ruth Nielsen i *EU & arbetsrätt* nr 1/2022 s. 2. Samtidigt beror det på en blandad politisk och juridisk bedömning om kommissionen verkligen driver saken så långt. Och förhållandet mellan den danska arbetsmarknadsmodellen och EU-rätten är ett politiskt känsligt ämne, framhöll hon. Kerstin Ahlberg

## Europadomstolen utvecklar ...

» FORTS. FRÅN S. 1 tidigare praxis omfattar det allmänintresse som kan rättfärdiga att arbetstagare lämnar ut konfidentiell information både avslöjanden av rena olagligheter på arbetsplatsen och information om förhållanden som i och för sig är lagliga, men ändå klandervärda. I den nya domen vidareutvecklar Europadomstolen dock vad som kan ligga i allmänintresset. Enligt domstolen kan det också vara legitimt att röja information som rör offentliga myndigheters funktion i ett demokratiskt samhälle och utlöser en allmän debatt och orsakar motsättningar, som är ägnade att skapa ett legitimt intresse hos människor att få del av informationen för att kunna avgöra om den avslöjar något som skadar allmänintresset.

Det framgår av domen att även den nationella högsta instansen hade provat revisorns och Halets handlande utifrån ”Guja-kriterierna” och ansett att bådadas avslöjanden hade allmänintresse. De dokument som Halet hade lämnat ut hade dock, enligt domstolen, begränsad relevans för debatten om företagets uppseendeväckande skatteupplägg. De gav inget nytt bränsle till debatten och innehöll inte heller någon väsentlig ny information. Vid intresseavvägningen mellan skyddet för Halets yttrandefrihet och skyddet för arbetsgivarens rykte kom den nationella domstolen därför fram till att han inte, till skillnad från revisorn, kunde undgå straff.

Här har Europadomstolen invändningar. Syftet med visselblåsning är inte enbart att avslöja och

dra uppmärksamhet till information som har allmänintresse utan också att åstadkomma förändring, påpekar den. Om det ska lyckas kan det vara nödvändigt att larma om samma sak flera gånger. Att debatten om skatteuppläggen redan var igång i Luxemburg när Halet lämnade ut dokumenten var följaktligen inte tillräckligt för att göra dessa mindre relevanta.

Efter att ha vägt alla motstående intressen mot varandra och beaktat brottmålsdomens natur, stränghet och avskräckande effekt drar Europadomstolen slutsatsen att ingreppet i Halets yttrandefrihet, särskilt hans frihet att förmedla information, inte var ”nödvändigt i ett demokratiskt samhälle”.

Kerstin Ahlberg

Halet mot Luxemburg (Application no. 21884/18) dom den 14 februari 2023

## Danmarks huvudargument i minimilönemålet nu offentliga

• EU-domstolen har nu offentliggjort Danmarks ansökan om att minimilönedirektivet ska ogiltigförklaras. Danmark yrkar i första hand att direktivet i sin helhet ska förklaras ogiltigt. Grunden är att EU åsidosatt principen om den tilldelade befogenheten i strid med artikel 153.5 i EUF-fördraget, som innebär att EU inte har befogenhet att lagstifta om löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. Direktivet utgör ett direkt ingrepp i fastställandet av löner och rör också föreningsrätten.

Vidare anför Danmark att direktivet inte borde antagits med stöd av artikel 153.1 b som tillåter EU att anta direktiv om ”anställningsvillkor” med kvalificerad majoritet. Direktivet rör nämligen också ”företräddande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagares och arbetsgivares intressen” som nämns i artikel 153.1 f. För den punkten gäller ett annat beslutsförfarande som förutsätter enhällighet i ministerrådet.

I andra hand yrkar Danmark att av delar av direktivets artikel 4 om främjande av kollektiva förhandlingar ska ogiltigförklaras. Det rör först artikel 4.1 d om att medlemsstaterna ska skydda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som deltar eller önskar delta i löneförhandlingar. Detsamma gäller artikel 4.2 om att medlemsstaterna ska upprätta en handlingsplan om kollektivavtalens täckningsgrad understiger 80 procent. Även dessa artiklar i direktivet är sådana att de inte omfattas EU:s kompetens enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget, menar den danska regeringen.

Det är noterbart att andrahandsyrkandet enbart rör delar av artikel 4. Även artikel 4.1 a, b och c kan anses röra föreningsrätt. Tiden får utvisa om det finns några särskilda skäl – andra än en prognos över vad som kan vara framgångsrikt – för att begränsa yrkandet på detta sätt. Klart är att Danmark valt att inte rikta ogiltighetstalan mot den klara och ensidiga regeln att medlemsstaterna ska skydda arbetstagarrepresentanter

som deltar i löneförhandlingar (artikel 4.1 c) och inte heller mot artikel 4 i dess helhet.

Övriga länder kan intervensera i målet till stöd för Danmark eller ministerrådet och parlamentet. De är då bundna till det sätt som Danmark har formulerat sina yrkanden på. Den svenska regeringen har preliminärt aviserat att den kommer att intervensera. När detta skrivs har dock något formellt beslut inte fattats och den utredning om hur direktivet ska kunna genomföras i Sverige som

regeringen tillsatte i december (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2022 s. 2) fortsätter att arbeta.

Än så länge är kunskapen om den rättsliga argumentationen från parterna i målet begränsad. Utgången är oklar och innebörden av undantaget i artikel 153.5 i EUF-fördraget har inte prövats så här direkt tidigare. Oavsett utgång kommer domen att innebära ett klargörande av hur direktivet ska förstås och närmare bestämma gränserna för EU:s möjlighet att reglera socialpolitik.

Erik Sjödin, docent

Institutet för social forskning

C-19/23 Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd

## Allvarligt fel att inte be EU-domstolen om förhandsavgörande

• Att inte be EU-domstolen om förhandsavgörande om hur EU-rätten ska tolkas, eller att inte motivera varför man inte gör det, kan både strida mot Europakonventionen om mänskliga rättigheter (EKMR) och mot svensk processrätt. Det framgår av två färska domar.

Av artikel 267 i EUF-fördraget framgår att medlemsländernas högsta domstolar ska, och underinstanser får, begära förhandsavgöranden från EU-domstolen om EU-rättens innebörd.

Europadomstolen för mänskliga rättigheter har nu i domen Rutar slagit fast att bristande motivering om varför förhandsavgörande inte begärts kan vara ett brott mot artikel 6 i EKMR om rätten till rättvis rättegång.

Samtidigt har den svenska Högsta domstolen (HD) slagit fast att det kan vara ett grovt rättegångsfel och därmed skäl för att undanröja en lagakraftvunnen dom om förhandsavgörande inte inhämtas. Enligt HD är så fallet när den unionsrättsliga frågan är helt avgörande för målets utgång. Det beskedet kom i en dom som HD kallar ”AstraZenecas tilläggsskydd”.

Det går inte att nog understryka vilken betydelse förhandsavgöranden haft för att utveckla EU-rätten. Samspelet mellan de nationella dom-

stolarna och EU-domstolen har inte alltid varit gnisselfritt och de danska domstolarna har till och med varit i öppen konflikt med EU-domstolen.

Domen från Europadomstolen och även den från svenska HD är en påminnelse om att förhandsavgörande kan ses som del av själva processen som ska leda fram till slutligt avgörande av tvisten. Parter och domstolar har ett gemensamt intresse i att de EU-rättsliga frågorna blir genomlysta.

De nämnda domarna sätter institutet förhandsavgörande i blickfånget och kanhända kommer de nationella domstolarna bli mer benägna att ställa frågor till EU-domstolen framöver. Att kränka rätten till rättvis rättegång eller att begå grovt rättegångsfel antar jag att domare i de nationella domstolarna vinnlägger sig om att undvika.

Erik Sjödin, docent

Institutet för social forskning

Rutar and Rutar Marketing d.o.o. mot Slovenien (Application no. 21164/20), Europadomstolens dom den 15 december 2022  
Mål Ö 5978-21 ”AstraZenecas tilläggsskydd”, Högsta domstolens dom den 20 december 2022

## Danmark, Finland och Sverige brister i genomförande av arbetstidsdirektivet

• Danmark, Finland och Sverige nämns på flera kritiska punkter i Europeiska kommissionens nya rapport om hur medlemsländerna har genomfört arbetstidsdirektivet. Bland annat har alla tre för lång beräkningsperiod för att beräkna den genomsnittliga arbetstiden för nattarbetande, menar kommissionen.

Danmark och Sverige har inte heller infört regler om vare sig registrering av den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare eller hur många eller hur långa raster ska vara – eller också framgår reglerna inte tillräckligt tydligt i exempelvis kollektivavtal. Finland tycks i stället tillåta avvikelser från reglerna om kompensationsledighet vid utebliven dygnsvila eller veckovila i strid med direktivet. De nordiska länderna nämns på ytterligare punkter.

När det gäller dygnsvila och kompensationsledighet har kommissionen för övrigt en pågående skriftväx-

ling med Sveriges regering efter ett klagomål (se s. 2 i detta nummer).

Rapporten innehåller ingen fullständig genomgång av medlemsländernas genomförande av direktivet och ”föregriper inte heller någon ståndpunkt som kommissionen kan komma att inta i rättsliga förfaranden i framtiden”, heter det. Inte desto mindre publicerade kommissionen i samma veva också ett omfångsrikt meddelande om hur den tolkar direktivet och tillhörande praxis från EU-domstolen. Där antyder den på ett inlindat sätt att medlemsstater som vill ha lugn och ro gör klokt i att ta hänsyn till kommissionens tolkningar – även i frågor där det än så länge inte finns någon klar praxis.

**Kerstin Ahlberg**

COM(2023) 72 Rapport om medlemsstaternas genomförande av arbetstidsdirektivet  
C/2023/969 Tolkningsmeddelande om direktivet om arbetstidens förläggning.

## Kommissionen vill stärka kollektivavtalsförhandling

• Att stärka social dialog och kollektivavtalsförhandlingar är en central målsättning för Europeiska kommissionen. Det framgår av ett färskt initiativ från kommissionen som rör både ”den sociala dialogen” på EU-nivå och kollektiva förhandlingar i medlemsstaterna. Ur nordisk synvinkel framstår många av förslagen som systemfrämmande och mindre relevanta.

Initiativet inbegriper dels ett icke-bindande meddelande, dels ett förslag till rådsrekommendation.

I meddelandet framhåller kommissionen hur social dialog och kollektivavtalsförhandlingar bidrar till högre produktivitet, social rättvisa, god arbetsmiljö och demokrati på arbetsplatsen. Därför är det, enligt kommissionen, ett gemensamt mål för EU och dess medlemsstater att främja social dialog ”med beaktande av de nationella systemens mångfald och med respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet”. Den sjunkande organisationsgraden framhålls som särskilt problematisk.

Kommissionen vill modernisera den branschvisa sociala dialogen på EU-nivå som tidvis varit så produktiv i att skapa ny arbetsrätt. De branschöverskridande arbetsmarknadsparterna har dock inte förhandlat fram något avtal som genomförts med lagstiftning under de senaste tio åren. Kommissionen välkomnar därför de pågående förhandlingarna om ett avtal om distansarbete och rätten att inte vara uppkopplad (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2022 s. 1). Parterna uppmuntras att skaffa sig mandat från sina medlemmar på nationell nivå att förhandla och ingå fler avtal.

Kommissionen föreslår också att ministerrådet ska anta en rekommendation som ska stödja medlemsstaterna i arbetet med att främja social dialog och kollektivavtalsförhandlingar. Kärnan i rekommendationen är att de ska säkerställa en ”gynnsam miljö” för arbetsmarknadens parter att verka i. Social dialog i medlemsstaterna ska främjas på tre sätt:

- Samråd bör ske med parterna om den ekonomiska politiken och sys-

## Nya norska regler om inhyrning ifrågasätts av ESA

• Inhyrning från bemanningsföretag på byggarbetsplatser i Oslo, Viken och Vestfold är sedan den 1 april helt och hållet förbjuden, och även på andra sätt begränsas nu inhyrning av arbetskraft genom ändringar i den norska *arbeidsmiljøloven*. De nya reglerna hann inte ens träda i kraft innan de ifrågasattes av Eftas övervakningsmyndighet ESA, sedan såväl ett estniskt som ett norskt bemanningsföretag hade klagat till myndigheten.

I sin proposition motiverar regeringen lagändringarna med att det trepartsförhållande som bemanningsarbete innebär fungerar dåligt ihop med centrala regler i norsk arbetsrätt, bland annat om anställningsskydd, skyddsombud och fackliga förtroendemän. Det företag som hyr in arbetstagaren har ett stor inflytande trots att det formellt är bemanningsföretaget som är arbetsgivare. Mycket av det som påverkar och styr arbetstagarens vardag ligger också utanför

den formella arbetsgivarens kontroll. Trepartsförhållandet kan alltså bidra till att splittra både arbetsgivaransvaret och arbetstagarkollektivet.

I en skrivelse till Norges regering ifrågasätter ESA att de nya reglerna är förenliga med direktivet om bemanningsarbete (2008/104) och den fria rörligheten för tjänster.

**Kerstin Ahlberg**

### 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) eller skriv till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige.

## a social dialog och ngar i medlemsstaterna

selsättningspolitiken,

- parterna bör uppmuntras att förhandla och ingå kollektivavtal och
- stöd bör ges för att öka den organisatoriska och tekniska kapaciteten hos arbetsmarknadens parter.

Kollektiva förhandlingar bör särskilt bidra till en rättvis omställning till klimatneutralitet och hanteringen av den ”demografiska omställningen”, dvs. en åldrande befolkning. Medlemsstaterna ska se till att arbetsmarknadsmyndigheter och förliknings- och medlingsinstitut inte försvårar för social dialog. När det förekommer både direktvalda arbetstagarrepresentanter och fackliga förtroendevalda i det nationella systemet kan dessa behöva samordnas.

Modeller för utsträckning av kollektivavtalsverkan diskuteras, men något förslag lämnas inte. Inte heller antyder kommissionen att EU:s arbetsrätt borde bli i högre grad semi-dispositiv och på det sättet stimulera förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna.

När det gäller genomförandet av de oberoende avtalen från EU:s sociala dialog sägs att de nationella arbetsmarknadsparternas representativitet och kapacitet bör stärkas.

Kommissionens initiativ utgör sammanfattningsvis inte något skifte såvitt gäller de punkter där EU:s arbetsrätt står i kontrast till den nordiska modellen för arbetsmarknadsreglering.

Eftersom den rättsliga grunden för rådsrekommendationen föreslås vara artikel 292 och 153.1 f i EUF-fördraget krävs enhällighet i ministerrådet. Det återstår att se om det är möjligt att nå enighet i den politiskt känsliga och rättsligt svåra frågan om hur social dialog och kollektivavtalsförhandlingar bäst stöts av EU.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

COM(2023) 38 Förslag till Rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i EU  
COM(2023) 40 Meddelande Stärka den sociala dialogen i Europeiska unionen: ta vara på dess fulla potential för att hantera rättvisa omställningar

## Skärpta krav på börsbolags hållbarhetsrapportering

- **Börsbolags information om verksamhetens inverkan på miljön och på sociala och mänskliga rättigheter ska bli ambitiösare och omfatta fler företag. Det följer av ett nytt EU-direktiv som ändrar en rad äldre rättsakter om revision och redovisning och ersätter termen ”icke-finansiell information” med ”hållbarhetsrapportering”.**

Skärpningen av kraven på företagets redovisning är ett led i EU:s omställning till ett hållbart ekonomiskt system och förverkligandet av målen om minskad miljöförstöring och växthusgasutsläpp. Reglerna bygger på idén att om företag blev bättre på att offentliggöra information om sin miljöpåverkan skulle det gynna konsumenter, sparare/investerare och arbetstagare och deras organisationer, eftersom dessa då kan välja att gynna företag med mindre negativ miljöpåverkan. Vidare ska de nya reglerna underlätta för fackföreningar att inleda dialog med arbetsgivarna om hållbarhetsfrågor. Om företags inverkan på miljön är känd, är det enklare att hålla företagen ansvariga.

De tidigare reglerna från 2014 omfattade endast börsbolag med fler än 500 anställda. Nu ska alla börsbolag (utom mikroföretag) i sin förvaltningsberättelse inkludera information som behövs för att man ska förstå dels företagets inverkan på hållbarhetsfrågor, dels hur hållbarhetsfrågor påverkar företagets utveckling, resultat och ställning.

Företagens rapporteringsskyldighet utökas avsevärt jämfört med 2014 års regler och inbegriper bland annat:

- Företagets strategi för att hantera risker i samband med hållbarhetsfrågor.
- Tidsplanering och absoluta mål för minskning av växthusgasutsläpp.
- Beskrivning av styrelsens sakkunskap och kompetens när det gäller hållbarhet.
- Företagets policy vad avser hållbarhetsfrågor.
- Förekomst av incitamentssystem kopplade till hållbarhet för förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan.
- De huvudsakliga riskerna för

företaget i samband med hållbarhetsfrågor.

Dessutom ska de berörda företagen rapportera om:

- Det förfarande för tillbörlig akt-samhet med avseende på hållbarhet som företaget tillämpar.
- Den huvudsakliga faktiska eller potentiella negativa inverkan som verksamheten kan orsaka.
- Alla åtgärder som vidtagits för att förebygga, begränsa, avhjälpa eller stoppa faktisk eller potentiell negativ inverkan.

På samtliga dessa punkter ska företagen inte endast rapportera om inverkan som kan kopplas till deras egen verksamhet, utan till hela värdekedjan, dvs. deras produkter och tjänster, affärsförbindelser och leveranskedjor.

Företagsledningen ska också informera arbetstagarrepresentanterna i företaget och diskutera hållbarhetsfrågor och metoder för att få fram och kontrollera hållbarhetsinformation med dem. Hållbarhetsinformation inbegriper arbetsvillkor, kollektivavtalsförhandlingar, icke-diskriminering, kompetensutveckling och frågor som regleras i ILO:s grundläggande konventioner.

Kommissionen ska anta standarder för hållbarhetsrapportering som konkretiserar företagets skyldigheter. Det är bolagsstyrelsens ansvar att se till att hållbarhetsrapportering sker och att den offentliggörs på bolagets webbplats. Rapporten ska godkännas av företagets revisor. Utbildningskraven för revisorer skärps.

Reglerna är omstridda och lagstiftningsprocessen (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2021, s. 5) har varit lång. Nu får företag och revisorer nya ansvarsområden och fackföreningarna ett verktyg de kan använda för att försöka snabba på den gröna omställningen.

**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 företagets hållbarhetsrapportering

## Dygnsvila tillkommer utöver veckovila även om veckovilan är extra lång

• Rätten till dygnsvila och rätten till veckovila i arbetstidsdirektivet har olika syften och är fristående från varandra. En färsk dom från EU-domstolen visar att detta får flera viktiga följder för hur man organiserar arbetstiden.

EU-domstolens förhandsavgörande handlar om en tvist med anledning av ett kollektivavtal för tågtrafik i Ungern. Enligt arbetstidsdirektivet (2003/88) ska arbetstagaren få elva timmars dygnsvila (artikel 3) plus 24 timmars veckovila (artikel 5), dvs. sammanlagt 35 timmar. Reglerna i det ungerska kollektivavtalet var delvis mer gynnsamma för lokförarna. Enligt det hade de rätt till tolv timmars dygnsvila i hemmet, dvs. med restid till och från arbetet borträknad. Veckovilan skulle i sin tur läggas ut så att de fick 48 timmars sammanhängande vila mellan två tjänstgöringsperioder.

Arbetstiden för lokföraren IH planerades per månad. Specifika dagar med veckovila angavs inte utan lades ut efter hand så att den alltid blev 48 timmar i genomsnitt. Däremot fick han aldrig någon dygnsvila före eller efter veckovilan (eller semestern). Enligt arbetsgivaren har arbetstagaren enligt arbetstidsdirektivet nämligen inte rätt till dygnsvila om inte något nytt arbetspass är inplanerat.

Lokföraren gick till domstol för att få fastställt att han hade rätt till dygnsvila även i samband med veckovila och semester. Den ungerska domstolen begärde förhandsavgörande från EU-domstolen:

- EU-domstolen framhåller att veckovila är ett EU-rättsligt begrepp som ska ges en enhetlig tolkning oberoende av hur medlemsstaterna definierar detta i sina rättsordningar.
- Dygnsvila ingår inte i veckovila, utan tillkommer utöver denna.

• Även om nationell lagstiftning innehåller bestämmelser om veckovila som är förmånligare än arbetstidsdirektivets minimikrav, tillkommer dygnsvila utöver denna.

• Arbetstagarna har rätt till dygnsvila omedelbart efter ett arbetspass, oavsett om denna viloperiod följs av ett nytt arbetspass eller inte. När dygnsvila följer direkt på veckovila börjar inte veckovilan löpa förrän dygnsvilan är slut.

EU-domstolen fortsätter här att tolka arbetstidsdirektivets regler mot bakgrund av artikel 31.2 i EU-stadgan som föreskriver att varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig semester. Att domstolen på detta sätt lyfter fram EU-stadgan får till följd att reglerna i arbetstidsdirektivet inte kan tolkas restriktivt på ett sådant sätt att arbetstagarens rättigheter inskränks.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Mål C-477/21 IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt, dom den 2 mars 2023

## Arbetsgivaren ska betala om terminalglasögon behövs

• Arbetsgivaren ska betala för terminalglasögon när sådana behövs. Det framgår av en ny dom där EU-domstolen tolkar direktivet om arbete vid bildskärm.

Tvisten handlade om en statsanställd i Rumänien som utförde sina arbetsuppgifter vid bildskärm. Arbetstagaren menade att det fanns riskfaktorer som intermittent synligt ljus med arbetet och att arbetet vid bildskärm lett till en försämring av hans syn. Efter rekommendation från en specialistläkare bytte han till glasögon som kostade ca 5 500 kr. Då han inte fick ersättning från det nationella sjukförsäkringssystemet begärde han ersättning av sin arbetsgivare, som inte ville betala. I den tvisten begärde den rumänska domstolen förhandsavgörande.

EU reglerar arbetsmiljö på ett sätt som inte är helt olik svensk rätt. Det finns ett direktiv med allmänna skyldigheter (89/391) (i likhet med arbetsmiljölagen) och ett antal särdirektiv med reglering om vissa frågor

(som Arbetsmiljöverkets föreskrifter). Den aktuella domen rörde det femte särdirektivet (90/270) om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm. Frågan var vad som avsågs med ”speciella synkorrigeringande hjälpmedel” enligt artikel 9.3 i särdirektivet.

Av domen framgår att ”speciella synkorrigeringande hjälpmedel” inkluderar glasögon som särskilt syftar till att korrigera och förebygga synbesvär som har ett samband med arbete vid bildskärm, och det är inte begränsat till hjälpmedel som uteslutande används yrkesmässigt.

EU-domstolen konstaterar att arbetsgivaren ska tillhandahålla hjälpmedel men det framgår inte av direktivet på vilket sätt. Att arbetstagarna ska få hjälpmedel innebär att det inte får medföra extra kostnader för dem. Tillhandahållande kan ske antingen genom att hjälpmedlet tillhandahålls direkt till arbetstagaren eller genom att arbetstagaren får ersättning för de nödvändiga utgifter

som han eller hon har haft, men inte genom att ett allmänt lönetillägg betalas ut till arbetstagaren.

Idag är det många som utför arbete vid bildskärm och domen påminner om att också arbetsmiljörätten är EU-reglerad på detaljnivå.

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

C-392/21 TJ Mot Inspectoratul General pentru Imigrări, dom den 22 december 2022

### NYA MÅL

#### Diskriminering på grund av funktionsnedsättning

**C-631/22, J.M.A.R mot C.N.N., SA**

Hindrar direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78), EU:s stadga om grundläggande rättigheter och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning en bestämmelse enligt vilken en arbetstagares funktionsnedsättning automatiskt innebär att anställningsförhållandet ska upphöra, utan att det krävs att företaget dessförinnan har uppfyllt sin skyldighet att vidta skäliga anpassningsåtgärder för att behålla arbetstagaren?

# Uppsägning av facklig förtroendeman kränkte inte föreningsrätten

• **Frågan om huruvida uppsägning av en facklig aktivist ska anses utgöra ett angrepp på föreningsfriheten enligt artikel 11 i Europakonventionen har behandlats vid flera tillfällen i Europadomstolen – och nu senast i ett mål från Litauen.**

Ingenjören Haroldas Hoppen var fackligt förtroendevald och förhandlade om kollektivavtal med sin arbetsgivare. Under förhandlingarna blev Hoppen uppsagd på grund av personliga skäl med hänvisning bland annat till att han skulle vara dålig på att arbeta i team, inte samordnade sig med andra, inte följde instruktioner och inte färdigställde sitt arbete i tid. Hoppen och hans fackliga organisation menade att uppsägningen var ett angrepp på hans och organisationens föreningsfrihet.

Denna konflikt blev föremål för många rättsliga prövningar innan den landade i Europadomstolen: först på myndighetsnivå och sedan två gånger i båda förvaltningsrättsliga instanserna. Frågan var här om de uppsägningsskäl arbetsgivaren uppgett saknade koppling till arbetstagarens fackliga aktivitet. Dessutom prövades målet i två civilrättsliga instanser, som båda accepterade uppsägningen. Högsta domstolen nekade prövnings-tillstånd. Avslutningsvis prövade författningsdomstolen saken vid två tillfällen. Den uppsagde facklige aktivisten Hoppen och hans fackliga organisation klagade därefter till Europadomstolen och gjorde gällande att deras föreningsfrihet kränkts.

Uppsägningar av arbetstagare i syfte att försvåra för facklig verksamhet är otillåtna som angrepp på föreningsfriheten – det följer av fast praxis från Europadomstolen.

I det aktuella målet gjorde Hoppen och facket gällande att brister i anställningsskyddet för fackligt förtroendevalda och i processordningen som gällde för tillämpningen av dessa regler innebar en kränkning av föreningsfriheten. Europadomstolen kom fram till att uppsägningen av Hoppen inte utgjorde någon kränkning av Europakonventionen och

påpekade att det inte var domstolens roll att vara en fjärde instans eller att pröva om arbetstagaren gjort sig skyldig till det som arbetsgivaren påstod. Trots denna bedömning gör Europadomstolen intressanta allmänna uttalanden om föreningsfrihet.

Skydd för facklig verksamhet är en särskild form av föreningsfrihet. Det är en uppgift för staten att garantera att arbetstagare inte hindras från att representeras av sin organisation och att dra nytta av medlemskapet. Inte desto mindre har staterna en avsevärd handlingsfrihet (*margin of appreciation*) i hur detta skydd konstrueras.

Föreningsrättskränkande uppsägningar av enskilda arbetstagare utgör en särskild form av diskriminering, dvs. en kombination av skyddet för föreningsfriheten i artikel 11 och diskrimineringsförbudet i artikel 14. För fackföreningen vars verksamhet försvåras av uppsägningen är det fråga om intrång i föreningsfriheten.

Domstolen anser att det är en svår balansgång för den nationella domstolen att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarens intressen, särskilt såvitt gäller anställningsskydd. Skyddet för föreningsfriheten hindrar inte att fackligt förtroendevalda sägs upp på grund av personliga skäl. Inte heller krävs fackets samtycke till uppsägningen för att tillgodose Europakonventionens skydd för föreningsfriheten.

Under förutsättning att handläggningen inte blir alltför lång och att arbetstagarens talan kan prövas sammanhållet står en dubbel processordning – en förvaltningsrättslig och en civilrättslig – för prövning av uppsägning av fackliga aktivister inte i strid med Europakonventionen.

Det ska råda delad bevisbörda i mål om kränkning av föreningsfriheten: Om arbetstagaren och facket visar att en facklig aktivist har särbehandlats (s.k. *prima facie* diskriminering), går bevisbördan över på arbetsgivaren som ska bevisa att orsakerna bakom uppsägningen var tillåtna och inte angrepp på den fackliga verksamheten. Om arbets-

givaren inte kan bevisa detta anses uppsägningen utgöra en kränkning av föreningsfriheten.

Även om bedömningen av uppsägningen av Hoppen inte gav upphov till några direkta nyheter tog Europadomstolen tillfället i akt att konsolidera sin tidigare praxis om föreningsfrihet.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Hoppen and Trade Union of AB Amber Grid Employees mot. Litauen (ans. 976/20), Europadomstolens dom den 17 januari 2023

## NYA MÅL

### Kollektiva uppsägningar C-589/22, J.L.O.G. och J.J.O.P mot Resorts Mallorca Hotels Interna- tional SL

När uppkommer överläggnings- och anmälningsskyldigheten enligt direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59)? Hur ska antalet uppsägningar beräknas när arbetsgivaren har sett till att arbetstagare har blivit erbjudna att omedelbart anställas vid ett annat företag?

### Visstidsarbete

#### C-389/22, GC m.fl. mot Croce Rossa Italiana, Ministero della Difesa, Ministero della Salute, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Presidenza del Consiglio dei ministri

Är nationella regler som föreskriver att tidsbegränsad anställning hos ett offentligt organ utan avbrott får förlängas eller förnyas vid upprepade tillfällen under decennier förenliga med direktivet om visstidsarbete (1999/70)?

### Diskriminering på grund av religion

#### C-630/22, JK mot Kirchliches Krankenhaus

Hindrar direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78) en lagstiftning som innebär att en organisation vars etik grundas på religiösa principer får kräva att en person tillhör ett visst religiöst samfund för att kunna anställas, när den inte kräver att övriga anställda ska tillhöra detta?

## Procedurregler viktiga för att uppsägning ska anses saklig

Mette Søsted Hemme, *Afskedigelse – Processuelle krav i forvaltningsretten og arbejdsretten*, Karnov 2022 (503 s.).

Mette Søsted Hemme disputerade 2021 vid Aarhus Universitet. Hennes avhandling behandlar de krav på förfaranden som gäller vid ”*afskedigelse*”. Uttrycket avskedande omfattar i dansk rätt – precis som i äldre svensk rätt – både det som i dagens anställningsskyddslag kallas uppsägning (*opsigelse*) och avskedande (*bortvisning*).

I boken behandlar författaren det som gäller för privatanställda som omfattas av kollektivavtal eller av *funktionærloven*, vilken tillämpas på privatanställda tjänstemän. Vidare behandlas regleringen för offentliganställda som omfattas av kollektivavtal. Däremot behandlas inte den grupp av statstjänstemän som omfattas av *tjenstemandsloven*.

För privatanställda kan krav på vissa förfaranden utläsas av kollektivavtal, främst huvudavtalet mellan LO och DA samt av rättspraxis. För offentliganställda kan krav på förfaranden följa av såväl arbetsrättslig reglering som av förvaltningsrättsliga regler och principer. Detta beskrivs som ett ”*dobbelt rettsgrundlag*”.

Avhandlingen innehåller en grundlig genomgång och jämförelse av de krav på förfaranden som gäller för de två olika grupperna av arbetstagare. Härvid uppmärksammas sådant som att arbetsgivaren är skyldig att undersöka sakförhål-

landena innan en uppsägning vidtas, att låta arbetstagaren yttra sig över det som läggs hen till last och att lämna upplysningar om grunden för uppsägningen. I båda regelsystemen finns liknande krav på förfaranden vid uppsägningar. Föga förvånande synes den förvaltningsrättsliga regleringen dock vara mer ingripande för arbetsgivaren.

Man kan kanske lite oreflekterat tänka att krav på vissa procedurer är mindre viktiga byråkratiska regler och att det centrala är vilka materiella krav som ställs för att en uppsägning ska anses saklig. Mette Søsted Hemmes avhandling visar dock på ett övertygande vis att procedurregler, som att arbetsgivare i förväg ska uppge skälen för en tilltänkt åtgärd och höra arbetstagaren om dennes syn på saken, är en grundläggande del av en saklighetsprövning.

Jonas Malmberg, justitieråd

### 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) eller skriv till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige.

### NYA MÅL

#### Arbetstagarinflytande i SE-bolag

**C-706/22, Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG mot Vorstand der O Holding SE.**

Ska ett förhandlingsförfarande för arbetstagarinflytande enligt direktiv 2001/86 genomföras i efterhand när ett SE-holdingbolag har bildats av bolag utan anställda och utan dotterbolag med anställda, och har registrerats utan att ett förhandlingsförfarande först har genomförts, om SE-bolaget kommer att kontrollera dotterbolag med anställda i flera av EU:s medlemsstater?

## Finsk arbetsrätt på svenska

Niklas Bruun, *Den finska arbetsrättsens grunder, FIDUCIA Finsk juridik på svenska*, Alma Talent 2022 (334 s).

Till glädje för en bredare nordisk publik finns nu en aktuell svenskspråkig framställning om ”Den finska arbetsrättsens grunder”. Det är en översatt version av läroboken och handboken *Työoikeuden perusteet* som används i jurist- och ekonomutbildningen vid olika finska lärosäten. Författare är professor Niklas Bruun vid Hanken i Helsingfors, men bokens upplägg bygger på boken ”Allmän arbetsrätt”, vars senaste upplaga kom ut för mer än 15 år sedan och som Bruun hade skrivit tillsammans med kollegan Anders von Koskull.

Boken kan beställas från [shop.almatalent.fi](http://shop.almatalent.fi).

**EU & arbetsrätt** ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Copenhagen Business School, Helsingfors universitet, Fafo Institut for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshøyskolen BI, Aarhus universitet och Östra Finlands universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg [kerstin.ahlberg@juridicum.su.se](mailto: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, Natalie Videbæk Munkholm och Marjo Ylhäinen. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 30 mars 2023 **Nästa nr kommer:** juni 2023. **Tryckeri:** E-print ISSN 1402-3008