

# EU & arbetsrätt

Hamnarbetare till Europadomstolen s. 2 | Stridsrätten ska skyddas s. 5  
Kompromiss om plattformarbete s. 6 | Ska EWC-direktivet uppdateras? s. 7

EU-DOMSTOLEN SVARAR ISLANDS LANDSRÉTTUR

## Regler om kollektiva uppsägningar gäller också när arbetsgivaren vill ändra arbetsvillkoren

• **Proceduren i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) måste följas även när en arbetsgivare visserligen erbjuder arbetstagarna fortsatt anställning men kräver att de godtar kraftigt försämrade anställningsvillkor. Det har nu Efta-domstolen slagit fast i målet mellan den isländska staten och tre fackförbund som organiserar teknisk och administrativ personal vid Islands universitetssjukhus LSH (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2022 s. 2).**

Arbetstagarna hade särskilda avtal om regelbundet övertidsarbete och ersättningen för detta. Som en besparingsåtgärd sade LSH upp avtalen och erbjöd nya, tidsbegränsade avtal som skulle innebära färre övertidstimmar för 113 av de berörda. Därmed skulle deras löner minska med upp till 3,5 procent, olika mycket beroende på vilken lön de hade. De nya avtalen skulle gälla i ett år.

Deras fackförbund förnekade inte att LSH hade rätt att genomföra besparingar, men ansåg att sjukhuset innan beslutet fattades skulle ha informerat och samrått med facken och meddelat arbetsmarknadsmyndigheten enligt den lag som genomför direktivet om kollektiva uppsägningar på Island. LSH höll inte med. Eftersom alla berörda hade erbjudits fortsatt anställning och ingen hade slutat vid sjukhuset på grund av förändringen var lagen inte tillämplig, menade arbetsgivaren.

Isländska Landsréttur bad Efta-domstolen om ett rådgivande yttrande om tolkningen av direktivet.

Islands regering framförde i första hand att domstolen inte kunde ta upp målet till prövning eftersom arbetstagarna var statligt anställda och direktivet inte gäller för offentliga inrättningar. Emellertid har Island själv valt att tillämpa de regler som följer av direktivet även på offentligt anställda och därmed är Efta-domstolen också behörig, förklarade den. Regler och begrepp som är hämtade från EES-rätten ska tolkas enhetligt.

Också i sak gick Efta-domstolen på fackförbundens linje. Om en arbetsgivare ensidigt gör betydande ändringar till arbetstagarens nackdel av väsentliga element i anställningsavtalet, och det utan att det beror på arbetstagarens personliga, så är det en uppsägning i direktivets mening.

Om arbetsgivaren däremot enbart gör en betydelslös ändring av ett väsentligt inslag i anställningsavtalet, eller en betydande ändring i ett oväsentligt villkor är det inte en uppsägning i direktivets mening. Men, fortsätter domstolen, om en arbetstagare vägrar att godta ett sådant erbjudande och dennes anställning följaktligen upphör ska detta jämföras med kollektiva uppsägningar vid beräkningen av tröskelvärdena enligt artikel 1.1.a, om minst fem sådana föreligger.

Även om Efta-domstolens yttrande talar för arbetstagarnas sak är utgången i det aktuella målet inte given. Det är ju Landsrétturs sak att bedöma om förändringarna av deras anställningsavtal är så betydande att de ska jämföras med uppsägningar.

Efta-domstolen ger dock exempel på omständigheter som den nationella domstolen bör ta hänsyn till när den avgör målet. För att avgöra om löneminskningen är betydande måste man beakta både hur stor andel av lönen som den utgör och om den är tillfällig eller permanent. Hela lönens storlek är också relevant för bedömningen av om minskningen är betydande eller inte. Den måste bedömas

FORTS. PÅ S.2 »

## Nytt tolkningsmeddelande om arbetstider

• **En ny, rättad version av kommissionens tolkningsmeddelande om arbetstidsdirektivet (2003/88) har publicerats i EU:s officiella tidning EUT, 2023/C 143/08, den 26 april.**

Det ursprungliga tolkningsmeddelandet, som nu upphävs, publicerades i mars samtidigt som kommissionen offentliggjorde sin utvärdering av hur medlemsstaterna har genomfört direktivet (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2023 s. 4). Rättslerna tycks framför allt gå ut på att de stycken där kommissionen tar ställning i frågor där det inte finns någon klar rättspraxis har markerats tydligt i den nya versionen.

Kerstin Ahlberg



**Nordiska ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

## Hamnarbetarförbundet gör nytt försök i Europadomstolen

• **Hamnarbetarförbundets föreningsfrihet och rätt till rättvis rättegång kränks av svenska staten. Det framförs i ett nytt klagomål från förbundet till Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna. Det är domen AD 2023 nr 25, där Arbetsdomstolen slog fast att arbetsgivaren Göteborgs hamn inte behövde tillämpa Hamnarbetarförbundets kollektivavtal, som enligt förbundet innebär att Europakonventionens artiklar om rätt till rättvis rättegång, om föreningsfrihet och om förbud mot diskriminering har kränkts.**

I Göteborgs hamn pågår konflikter inte endast mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, utan också mellan två fackförbund; Transportarbetareförbundet och Hamnarbetarförbundet. Denna konflikt ger då och då upphov till tvister i Arbetsdomstolen (se t.ex. AD 2020 nr 66 eller AD 2023 nr 26). Båda organisationerna har kollektivavtal med hamnen, men eftersom Transports avtal kom till först har detta företräde enligt AD:s praxis om konkurrerande kollektivavtal. Konsekvensen i det aktuella fallet blev att arbetsgivaren helt slapp undan sanktioner trots att sju av Hamnarbetarförbundets medlemmar hade arbetat mer övertid än vad kollektivavtalet tillät.

–Det fack som organiserar flest arbetstagare i Göteborgs hamn – Hamnarbetarförbundet – har berövats möjligheten att utöva inflytande över arbetsvillkoren i hamnen och teckna kollektivavtal som kan skydda medlemmarnas intressen. Efter Arbetsdomstolens dom är Hamnarbetarförbundets kollektivavtal helt verkningslöst. Det är endast

minoritetsorganisationen – Transportarbetareförbundet – som har rätt till sanktioner för arbetsgivarens överträdelse av kollektivavtalet, säger Kurt Junesjö, som biträder Hamnarbetarförbundets ombud advokaten Anders Karlsson, till *EU & arbetsrätt*.

Till saken hör att arbetstidsreglerna i Transports avtal är exakt likadana. Ett brott mot det ena avtalet är alltså samtidigt ett brott mot det andra.

–Men Transport är inte intresserat av att begära skadestånd för Hamnarbetarförbundets medlemmar, fortsätter Kurt Junesjö. Eftersom Hamnarbetarförbundet inte kan utverka sanktioner mot arbetsgivarens överträdelse av, exempelvis arbetstidsregler, blir det oattraktivt att gå med i Hamnarbetarförbundet. I det långa loppet hotas förbundets existens, vilket är ett otillåtet angrepp på föreningsfriheten enligt Europakonventionen.

Klagomålet till Europadomstolen gäller även rätten till rättvis rättegång.

–Det är 2019 års ändringar i medbestämmandelagen om utökad fredsplikt som gör det omöjligt för Hamnarbetarförbundet att teckna något annat än ett överksamt andrahandsavtal. Lagstiftningen som hindrar Hamnarbetarförbundet från att genomdriva sina krav mot arbetsgivaren med stridsåtgärder föreslogs av huvudorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden. De fyra partsnominerade ledamöterna i Arbetsdomstolen har medverkat till utformningen av den lagstiftning som de senare dömde efter. Att de partsnominerade domarna är ut-

sedda av organisationer som konkurrerar med Hamnarbetarförbundet innebär att förbundets rätt till rättvis rättegång kränks, slutar Kurt Junesjö.

Hamnarbetarförbundet har tidigare försökt få Europadomstolen att ta upp liknande klagomål (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2022, s. 2 och nr 3/2021, s. 2), men av formella skäl har en prövning i sak hittills uteblivit. Nu har man lärt sig av misstagen och har gott hopp om att domstolen ska ta upp klagomålet. I så fall kommer två utmärkande aspekter av den svenska arbetsrättsmodellen att prövas: minoritetsorganisationens och andrahandskollektivavtalets svaga ställning samt inverket av partsnominerade ledamöter i Arbetsdomstolen.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

## Favorit i repris: danska cabotageregler angrips

• **Danmark får nu ännu en fördragsbrottstalan på halsen för sin tolkning av EU:s regler om cabotage, dvs. transporter av utländska transportföretag på danska vägar. Denna gång handlar det om tillfälliga persontransporter med buss, typiskt sett turistbussar.**

Enligt Europeiska kommissionen tillämpar Danmark EU:s förordning om tillträde till den internationella marknaden för persontransporter med buss (1073/2009) felaktigt (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2021 s. 2). Det innebär att ett stort antal busstransporter inte kan utföras i Danmark trots att de är klart tillfälliga, menar kommissionen som har beslutat att väcka talan i EU-domstolen.

Kommissionens missnöje med danska cabotageregler – som har utformats för att motverka låglönekonkurrens från utländska åkerier – är en återkommande historia. 2018 avgjorde EU-domstolen ett sådant mål som gällde cabotage med godstransporter till Danmarks fördel (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2018 s. 1). Sedan dess har den relevanta EU-förordningen ändrats i linje med det avgörandet (se *EU & arbetsrätt* 3-4/2020 s. 5). Men det nya målet rör alltså en annan förordning.

**Kerstin Ahlberg**

## Regler om kollektiva uppsägningar...

» FORTS. FRÅN S. 1

i ljuset av relevanta ekonomiska data, t.ex. levnadskostnader. Ytterligare en omständighet att beakta är om arbetsgivaren vill göra om en tillsvidareanställning till tidsbegränsad.

Efta-domstolen avslutar med att redogöra för de förpliktelser som direktivets procedurregler innebär, vilka LSH hade varit tvunget att följa

ifall förändringarna av anställningsvillkoren bedöms som betydande.

**Kerstin Ahlberg**

E-9/22 Verkfræðingafélag Íslands (the Association of Chartered Engineers in Iceland), Stéttarfélag tölvunarfræðinga (the Computer Scientists' Union), och Lyfjafræðingafélag Íslands (the Pharmaceutical Society of Iceland) mot Island, dom den 19 april 2023

## Efter fem år: Nu blir danska Arbetsrettens dom verkställd i Italien

• Drygt fem år efter den danska Arbetsrettens dom i en kollektivavtalsvist mellan det utstationerande italienska företaget Solesi och den danska fackföreningen 3F är det nu slutligt fastslaget att domen kommer att verkställas i Italien.

Arbetsrettens dom innebar att Solesi skulle betala 14 miljoner danska kronor i skadestånd för kollektivavtalsbrott (EU & arbetsrätt nr 1/2019 s. 4). Domstolen i Siracusa i Italien vägrade dock verkställa den danska domen (EU & arbetsrätt nr 3-4/2019 s. 4). Efter att 3F överklagat kom den italienska andrainstansdomstolen till rakt motsatt slutsats (EU & arbetsrätt nr 4/2021 s. 2). Solesi överklagade till Italiens högsta domstol som nu har bekräftat andrainstansdomstolens dom. Följaktligen ska den danska domen verkställas i Italien.

Verkställighetsfrågan regleras av den EU-rättsliga Bryssel I-förordningen. Huvudprincipen enligt den är att en dom från en medlemsstat ska erkännas och verkställas i hela EU. Bara i undantagsfall kan en dom nekas erkännande och verkställighet.

Solesi hade gjort gällande att den danska domen stred mot grunderna för den italienska rättsordningen (*ordre public*). EU-domstolen har i sin praxis slagit fast att det undantaget bara får åberopas i extraordinära undantagsfall (se t.ex. Diageo Brands, C-681/13). Italiens högsta domstol konstaterade i sin dom att det inte skulle vara i strid med grunderna för den italienska rättsordningen att låta verkställa den danska domen. Vidare avslog den arbetsgivarens begäran om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Från ett akademiskt perspektiv är det i och för sig beklagligt att EU-domstolen inte fick tillfälle att yttra sig i frågan om om vad som kan anses vara i strid med *ordre public* enligt Bryssel I-förordningen. Å andra sidan fanns det redan tydlig praxis från EU-domstolen. Dessutom har det nu gått åtta år sedan fackföreningen stämde det italienska bolaget. Även om utgången inte är

överraskande, visar Solesi-saken hur beroende de nordiska kollektivavtalsmodellerna är av internationellt privaträttslig verkställighet i gränsöverskridande situationer. Att bara verkställighetsfrågan kan ta drygt fem år blottar vidare en svaghet i hur EU:s internationella privaträtt fungerar i praktiken.

Erik Sinander, jur. dr.  
Stockholms universitet

Dom av La Corte Suprema di Cassazione av den 20 februari 2023 i mål 29892/2021. (Se även Arbetsrettens dom av den 8 december 2017 i sag nr. AR 2015.0254)

## Åldersdiskriminerad fackordförande får skadestånd

• Danskan Karen Retvig, som inte fick ställa upp till omval som ordförande i sitt fackförbund eftersom hon fyllt 60 år, har nu – tolv år senare – tillerkänts 25 000 danska kronor i skadestånd av Østre Landsret.

Att det har tagit så lång tid beror på att förbundet, HK Privat, vägrade betala henne det skadestånd som Ligebehandlingsnævnet dömt ut på grund av åldersdiskriminering och att Østre Landsret, där Ligebehandlingsnævnet då väckte talan för hennes räkning, bad EU-domstolen om ett förhandsavgörande om huruvida politiska val till fackliga organisationer omfattas av förbudet mot åldersdiskriminering i det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78), se EU & arbetsrätt nr 2/2022 s. 1.

I EU-domstolen åberopade HK föreningsfrihetsargument, men sedan EU-domstolen slagit fast att direktivet var tillämpligt och att förbundets stadgar stred mot förbudet mot åldersdiskriminering, handlade saken om hur stort skadeståndet hon hade rätt till. Ligebehandlingsnævnet menade att situationen måste jämföras med en uppsägning och krävde tolv månadslöner. Enligt HK var det snarare tal om att hon vägrats anställning och att hon därmed inte var berättigad till mer än 25 000 kr.

Det blev också landsrettens slutsats. Den tog bland annat hänsyn till att sektionsordförande brukade väljas för kortare perioder (två perioder på fyra år) och kom fram till att hon hade rätt till två tredjedelar av lönen från den tid då hon inte längre fick ställa upp till omval och fram till pensionsåldern.

Det är oklart om någon av parterna kommer att överklaga till Højesteret.

Ruth Nielsen

Sag BS-35538/2018, Østre Landsrets dom den 9 juni 2023

### NYA MÅL

#### Föräldraledighet

C-673/22, CCC mot Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Är spanska regler om rätt till ledighet och till ersättning från socialförsäkringen för ensamstående föräldrar förenliga med direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare (2019/1158)?

#### Skydd av persondata

C-65/23, MK mot K GmbH

Frågorna handlar sammanfattningsvis om vilka begränsningar som gäller när man sluter ett lokalt kollektivavtal om behandling av personuppgifter för särskilda kategorier av anställda med stöd av artikel 88.1 i personuppgiftsförordningen (2016/679).

#### Lönegaranti

C-125/23, Association Unedic délégation AGS de Marseille mot V, W, X, Y, Z och konkursförvaltare för bolaget K

Är det förenligt med lönegaranti-direktivet (2008/94) att garantiinstitutionens åtagande att betala avgångsvederlag upphör om arbetstagaren själv avslutar anställningsavtalet efter att konkursförordandet har inletts?



## Direktiv om insyn i lönesättningen antaget

• **Insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer ska stärka likalöneprincipen inom EU. Det följer av att Europaparlamentet och ministerrådet nu även formellt har antagit den kompromiss om direktivet om insyn i lönesättningen som de enades om i slutet av förra året (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2022, s. 4-5).**

Principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, som slås fast både i artikel 157 i EUF-fördraget och artikel 4 i direktiv 2006/54, får nu brett stöd i de nya reglerna:

Medlemsstaterna ska ta fram verktyg och metoder som stöd för arbetsvärdering. Kriterierna för att bedöma om olika arbetstagare utför arbete av lika värde är färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden och ska vara objektiva och könsneutrala.

Arbetsökande får rätt till information om ingångslön och ingångslöneintervall för den anställning som de söker. En arbetsökande får inte tillfrågas om vad hen har eller tidigare haft i lön.

Arbetstagarna ska få lätt tillgång till de kriterier som arbetsgivaren använder för att fastställa löner och löneutveckling. Dessutom får de rätt till skriftlig information om sin egen lönenivå och genomsnittliga lönenivåer uppdelad efter kön och för arbetstagar-kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete.

Arbetsgivare med 100 anställda eller fler åläggs en rad nya skyldigheter.

- De ska informera sina anställda, facket och de övervakningsorgan som medlemsstaten har utsett om bland annat löneskillnader mellan könen i varje arbetstagar-kategori. Beror på arbetsgivarens storlek ska informationen ges antingen årligen eller vart tredje år. Löneskillnader som inte kan motiveras av könsneutrala kriterier ska avhjälpas inom en "rimlig" tid.

- Om rapporten visar att det skiljer mer än 5 procent i genomsnittlig lön för män och kvinnor i samma kategori, om skillnaderna inte kan motiveras med könsneutrala krite-

rier och om arbetsgivaren inte har avhjälpit dem inom sex månader ska arbetsgivaren genomföra en lönebedömning tillsammans med facket. Denna lönebedömning syftar till att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och ska omfatta en analys av könsfördelningen i varje arbetstagar-kategori, genomsnittliga lönenivåer efter kön, skillnader i lönenivåer mellan könen och skälen till dessa. Lönebedömningen ska sedan delges de anställda, övervakningsorganen och facket. Därefter har arbetsgivaren än en gång "en rimlig tid" på sig att avhjälpa oberättigade löneskillnader.

De nya reglerna om rättsmedel och efterlevnad inbegriper bland annat följande: Sanktionssystemet för tydligas och skärps. Den som utsatts för lönediskriminering ska få full kompensation, dvs. försättas i samma situation som om diskriminering inte skett, men också få ersättning för ideell skada.

Domstolar ska kunna besluta om vitessanktionerade förelägganden mot arbetsgivare som inte upphör med överträdelser av direktivet eller som inte vidtar åtgärder för att förverkliga likalöneprincipen.

Den arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter om insyn i lönesättningen får bevisbördan för att ingen diskriminering förekommit. Direktivet ger detaljerade processuella regler om hur det kan bevisas vilket arbete som är lika eller likvärdigt (jämförbar situation), karendens tillgång till

bevisning samt preskriptionstidens beräkning. En karende som förlorar ett mål om brott mot direktivets regler men som har haft rimliga skäl att väcka talan slipper betala rättegångskostnaderna. Skärpta sanktioner ska gälla för upprepade överträdelser av likalöneprincipen.

För första gången lagstiftas nu också om s.k. intersektionell diskriminering, som alltså grundar sig på en kombination av kön och en eller flera andra av de grunder som föreligger i EU:s diskrimineringsrätt.

De nya löntransparensreglerna ska inte inverka på utrymmet för att ingå kollektivavtal.

Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 7 juni 2026. Direktivet innehåller både detaljerade och öppna, oklara regler, men också ingående reglering av ämnen som annars brukar uppfattas som medlemsstaternas ansvar (sanktioner och procedurfrågor). De nationella genomförandeprocesserna blir sannolikt komplexa.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Direktiv 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

## ESA ifrågasätter norskt genomförande

• **Det tycks som om Norge inte har genomfört direktivet 2014/67 om tillämpning av utstationeringsdirektivet korrekt, skriver Eftas övervakningsmyndighet ESA i en formell underrättelse till Norges regering.**

ESA:s synpunkter gäller för det första att reglerna om administrativt samarbete är ensidigt inriktade på norska myndigheters behov av information om arbetstagare är utstationerade *till* Norge. Däremot saknas regler om att de ska svara på frågor från andra länder om arbetstagare som är utstationerade *från* Norge.

För det andra är ESA inte övertygad om att de administrativa principer som Arbejdstilsynet följer är tillräckliga för att garantera att inspektionerna inte är diskriminerande eller oproportionella som direktivet kräver.

### 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.

## Krisinstrumentet ska inte påverka rätten till kollektiva förhandlingar och stridsåtgärder

• Rätten till kollektiva förhandlingar och att vidta kollektiva stridsåtgärder ska inte påverkas av EU:s krisinstrument för den inre marknaden. Det är medlemsstaternas regeringar överens om enligt den allmänna riktlinje inför förhandlingarna med Europaparlamentet som ministerrådet antog i början av juni. Europafackets farhågor ser alltså ut att komma på skam.

Det var i höstas som Europeiska kommissionen lade fram sitt förslag till en förordning om ett krisinstrument för den inre marknaden (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2022 s. 1). Med det ville den angripa två problem, nämligen hinder för den fria rörligheten för varor, tjänster och personer,

och brist på sådana varor och tjänster som behövs i en kris. Därmed skulle också den så kallade jordgubbsförordningen från 1998 bli överflödigt och upphävas.

Jordgubbsförordningen (2679/98) innebär att medlemsstaterna är skyldiga att ingripa mot åtgärder som hindrar den fria rörligheten för varor. Den innehåller dock ett uttryckligt undantag för ”hinder” i form av faktiska stridsåtgärder. Europafackets oro berodde på att det inte fanns något motsvarande undantag i kommissionens förslag till krisinstrument.

Enligt det förhandlingsmandat som ministerrådet nu har antagit vill medlemsstaternas regeringar emel-

lertid att krisinstrumentet renodlas till att omfatta just allvarliga kriser. Därför vill de inte upphäva jordgubbsförordningen som ska fortsätta gälla i normala fall. Dessutom ska även det nya krisinstrumentet innehålla skydd för rätten att förhandla kollektivt och att vidta stridsåtgärder, såväl i ingressen som i de bindande artiklarna.

**Kerstin Ahlberg**

9683/1/23 Not från Rådets generalsekretariat till Coreper Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing a Single Market emergency instrument and repealing Council Regulation No (EC) 2679/98 – Mandate for negotiations with the European Parliament

## "Olycklig översättning till svenska i direktivet om insyn i lönesättningen"

• Den 10 maj 2023 antogs direktivet om insyn i lönesättningen. En dryg vecka senare tog Sveriges regering beslut om direktiv till en utredning om genomförandet av direktivet. Det ger anledning att uppmärksamma en olycklig översättning i den officiella svenska direktivtexten. Det gäller begreppet likvärdigt arbete.

Bedömningen av om en arbetstagar befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde ska göras utifrån fyra faktorer. Dessa faktorer är färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden. Detta framgår av artikel 4. Ordet ansträngning motsvarar orden *effort* i den engelska språkversionen, *efforts* i den franska och *Belastungen* i den tyska.

Begreppet likvärdigt arbete behandlas även under punkt 26 i direktivets inledning (ingress). Det är i denna del som översättningen har blivit mindre lyckad. Till skillnad från de engelska, franska och tyska versionerna som använder samma terminologi i artikel 4 och punkt 26, har i den svenska översättningen ordet ansträngning ändrats till ”arbetsinsats”.

Problemet med en sådan översättning av engelskans ”*effort*” uppmärksammades redan i den proposition

som låg till grund för en precisering av begreppet likvärdigt arbete i jämställdhetslagen (prop. 1999/2000:143, s. 26). Där påpekas att ordet ”arbetsinsats” riskerar att felaktigt föra tankarna till individens förmåga i betydelsen av att klara av ett arbete.

Genom att välja ”ansträngning” blir det tydligare att det är kraven i arbetet som avses.

**Eberhard Stüber, medförfattare till "Diskrimineringslagen, en kommentar"**

Kommittédirektiv 2023:68 Genomförande av direktivet om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

## Definitivt läsvärt om utstationering

• **Marta Lasek-Markey:** *“Law, Precarious Labour and Posted Workers. A Sociolegal Study on Posted Work in the EU”*, Routledge 2023, 184 s.

Man kunde tro att regleringen av utstationering av arbetstagare i Europa är så omdiskuterad att det är svårt att komma fram med nya och originella synpunkter. Marta Lasek-Markey anlägger dock fräscha nya rättsliga och empiriska perspektiv på ämnet. Boken bygger på hennes avhandling *“Bridging a Divide: The Relationship between the Evolving Posted Workers Directive and Posted Workers’ Experience of Precarity”* för vilken hon tilldelats Europafackets pris till minne av professor Brian Bercusson för bästa PhD-avhandling i EU-arbetsrätt 2023.

Lasek-Markey analyserar de ny-

regleringar inom ämnet som tillkommit (tillämpningsdirektivet 2014/67 och revisionsdirektivet 2018/957) och analyserar verkningarna av de nya reglerna. Dessutom har hon kunnat utnyttja sina erfarenheter som journalist då hon genomfört 29 djupintervjuer med utstationerade arbetstagare, främst från Polen. Intervjuerna visar med förödande tydlighet hur svaga arbetstagargrupper utnyttjas och skyddsregleringar kringgås, medan regleringen fungerar betydligt bättre för akademiskt utbildade eller andra kvalificerade arbetstagargrupper.

Boken är definitivt läsvärd för alla som vill följa den fortgående debatten om utstationering av arbetskraft inom EU.

**Niklas Bruun**

## Direktiv om plattformarbete ett steg närmare förverkligande

• En politisk kompromiss i ministerrådet den 12 juni är ett viktigt steg mot förverkligandet av ett direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete. Beslutet, en så kallad allmän riktlinje, innebär att förhandlingarna om en slutlig text nu kan inledas med Europaparlamentet. Medlemsstaternas regeringar vill se flera förändringar jämfört med Europeiska kommissionens direktivförslag från december 2021 (se *EU & arbetsrätt* 4/2021, s. 1-2).

Regeringarna vill strama upp reglerna om fastställande av korrekt rättslig status för den som utför plattformarbete genom att arbetsplattformen inte endast ska ha kontroll över arbetet (som i kommissionsförslaget), utan också leda det för att ett anställningsförhållande ska föreligga. Dessutom ska presumtionen för att arbetsförhållandet är ett anställningsförhållande enligt ministerrådet inträda när tre av sju kriterier är uppfyllda (i kommissionsförslaget skulle två av fem vara uppfyllda). Den praktiska skillnaden behöver emellertid inte bli så stor, eftersom ett av de kriterier som kommissionen föreslog delats upp i tre. Det framhålls att utrymmet för domstolarnas skönsmässiga bedömning av om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i medlemsstatens lagstiftning, kollektivavtal eller praxis inte ska påverkas av hur många av kriterierna på listan som är uppfyllda.

Om en plattform påstår att en arbetsrelation inte är ett anställningsförhållande enligt nationell rätt ska den ha bevisbördan för detta.

Avslutningsvis förtydligas att arbetstagarpresumtionen inte är tillämplig på områdena för skatt, straffrätt och socialförsäkringar.

Ett nytt inslag är att medlemsstaterna ska se till att användningen av s.k. förmedlare, dvs. aktörer som ingår avtal med plattformarbetare eller plattformar i syfte att göra arbete tillgängligt, inte minskar det skydd som direktivet ger plattformarbetare. Medlemsstaterna kan överväga att införa gemensamt ansvar för

plattform och förmedlare.

Vissa av direktivets regler ska gälla för alla personer som utför plattformarbete, och inte endast arbetstagare. Särskilt regleringen av algoritmisk arbetsledning gäller även för uppdragstagare.

Dessa regler är desamma i ministerrådets allmänna riktlinje som i kommissionens förslag. Automatiserade övervaknings- och beslutsystem ska sålunda inte få behandla plattformarbetarnas emotionella eller psykologiska tillstånd eller privata samtal och inte heller samla in uppgifter när de inte är aktiva på plattformen. Plattformarbetarna ska informeras om förekomsten av algoritmisk arbetsledning och vilka parametrar som systemen tillämpar, särskilt vad gäller skälen för beslut om avstängning. Arbetsplattformarna ska vara skyldiga att ordna mänsklig övervakning av de automatiserade systemen och möjligheter för arbetarna att få deras beslut omprövade.

Användning av algoritmer i anställningsförhållandet är en del av arbetsmiljön.

Ett antal regler syftar till att skapa insyn för myndigheter i plattformarnas verksamhet. Arbete som utförs på plattformar ska deklarerars och varje plattform ska informera behöriga myndigheter och plattformarbetarnas företrädare om antalet personer som utför arbete för den, hur dessa är klassificerade och under vilka villkor de arbetar.

Sanktionssystemet och reglerna om plattformarnas skyldighet att skapa kanaler som arbetarna kan använda för att kommunicera med varandra och med sina representanter är också desamma som i kommissionens förslag.

Enligt ministerrådets allmänna riktlinje bör arbetsmarknadens parter få möjlighet att ingå kollektivavtal som avviker från reglerna om algoritmer som arbetsmiljöfråga, information och samråd om algoritmisk arbetsledning, deklaration av plattformarbete samt tillgång till information om plattformarbete.

Dessutom föreslås att direktivets regler om dataskydd och personuppgifter i plattformarbete ska få göras mer specifika i lag eller kollektivavtal.

Det politiskt mest omstridda i direktivförslaget är modellen för att fastställa korrekt rättslig status för dem som utför plattformarbete, dvs. arbetstagarpresumtionen. Efter kompromissen i ministerrådet är de föreslagna reglerna i högre grad fokuserade på dataskydd och hanteringen av personuppgifter, och utrymmet för arbetsmarknadsparterna att ingå kollektivavtal har utökats.

Nu inleds alltså förhandlingar mellan ministerrådet och Europaparlamentet, som antog sitt förhandlingsmandat i februari.

Ministerrådet ska fatta beslut med kvalificerad majoritet. De många särskilda uttalanden som olika medlemsstater gjorde när förhandlingsmandatet antogs visar att det långt ifrån råder någon enighet om hur direktivet slutligen bör se ut.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Not från Coreper till Rådet 10107/23, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete – Allmän riktlinje

### NYA MÅL

#### Bemanningsarbete

*C-649/22, XXX mot Randstad Empleo SA, Serveo Servicios SA, Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros*

Hindrar bemanningsdirektivet (2008/104) en tolkning enligt vilken begreppet "grundläggande arbets- och anställningsvillkor" inte omfattar ersättning till en arbetstagare vars anställningsavtal har upphört när han har drabbats av bestående arbetsoförmåga efter en olycka vid det kundföretag där han arbetat?

#### Körtid och vilotid vid vägtransport

*C-164/23 Volánbusz, Volánbusz Zrt. mot Bács-Kiskun Vármegegyi Kormányhivatal*

Hur ska begreppet "arbetsstället där föraren normalt är stationerad" i förordningen om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet (561/2006) definieras?



## Dags att revidera direktivet om europeiska företagsråd?

• Bör direktivet om europeiska företagsråd (2009/38) revideras, och i så fall hur? Detta frågar nu kommissionen de europeiska arbetsmarknadsparterna inom ramen för ett sådant samråd som den enligt artikel 154.2 i EUF-fördraget är skyldig att genomföra när den överväger att lägga fram förslag till arbetsrättsliga direktiv.

Kommissionens utvärdering av direktivet och medlemsstaternas genomförandeåtgärder från 2018 och gav en positiv bild av reglerna och några uppslag till förbättring. Utvärderingen visade också att bara omkring hälften av de företag som kunde ha europeiska företagsråd faktiskt hade inrättat sådana. Den ledde dock inte till några initiativ då (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2018, s. 5).

En översyn och utveckling av reglerna har sedan dess vid flera tillfällen efterlysts av Europaparlamentet – senast i februari 2023. Nu bör europeiska företagsråd enligt kommissionens mening inrättas i många fler företag, inte minst för att hantera utmaningarna kring den gröna och den digitala omställningen och ökade kostnader till följd av inflation och energikris.

Frågorna som kommissionen ställer till arbetsmarknadsparterna hämtas från Europaparlamentets resolution från tidigare i år. Håller parterna med om att det behövs förtydliganden eller ändringar på följande punkter?

• Betydelsen av vad som är en "gränsöverskridande fråga", som ju anger gränserna för företagsrådets mandat. Termen är öppen för olika tolkningar, svår att tillämpa och har genomförts på olika sätt i medlemsstaterna.

• Definitionen av begreppet "samråd": Hur säkerställa att företagsrådets synpunkter verkligen kan beaktas på ett meningsfullt sätt i arbetsgivarens beslutsprocess? Borde inte tidpunkten då arbetsgivarna ska informera företagsrådet läggas tidigare så att dess synpunkter kan beaktas? Borde inte företagsrådet ha rätt till ett motiverat svar på sina synpunkter?

• Sekretessbestämmelsernas räckvidd framstår som oklar och alltför långtgående. Det finns risk att arbetsgivaren missbrukar dem för att inskränka företagsrådets rätt till information om företaget.

• Finns det anledning att korta de tidsfrister som gäller för arbetsgivaren att agera och besvara arbetsgarnas begäran när dessa vill få igång processen för att inrätta ett europeiskt företagsråd?

• De ekonomiska sanktionerna för den arbetsgivare som bryter mot reglerna är olika i olika medlemsstater och framstår inte som tillräckligt ingripande för att vara effektiva, avskräckande och proportionerliga. Företagsråds tillgång till domstolsprövning av sina anspråk bör stärkas.

• Idag gäller olika regler för företagsråd beroende på när de etablerades (före 1996, mellan 1996 och 2011 samt efter 2011). Bör inte samma regler gälla för alla företagsråd?

I denna första fas av samrådet tillfrågas de europeiska arbetsmarknadsparterna om de anser att frågeställningarna som kommissionen tar upp är relevanta och om de bör hanteras på EU-nivå genom en revidering av direktivet om europeiska företagsråd. På grundval av parternas svar bestämmer kommissionen om den ska gå vidare och föreslå en revidering av reglerna. I det fallet sker ett nytt samråd där arbetsmarknadsparterna ombeds yttra sig över det konkreta innehållet i kommande lagförslag.

Parterna kan under samrådsprocessen meddela kommissionen att de är beredda att inleda avtalsförhandlingar om de frågor som tas upp

i samrådet. Om det gör det – och också lyckas komma överens – kan de gemensamt begära att kommissionen föreslår EU-lagstiftaren att anta ett direktiv som gör avtalets regler bindande för medlemsländerna.

Att reglerna om europeiska företagsråd är förutsägbara och enkla att tillämpa är i båda parter intresse, men i övrigt förefaller det vara framför allt arbetstagsidans problembeskrivning som fått ligga till grund för samrådets frågeställningar. Europafacket (EFS) har sålunda, föga förvånande, kommit med ett instämmande svar. På kommissionens fråga om EFS kan tänka sig att inleda förhandlingar om nya regler om europeiska företagsråd blir svaret ett ja, dock med förbehåll. EFS vill enbart förhandla om saken på villkor att båda parter är överens om att förhandlingarna ska leda till ett rättsligt bindande instrument.

Om den tilltänkta motparten *BusinessEurope* kan gå med på det återstår att se. Organisationen har inte offentliggjort sin inställning när detta skrivs och det är mer än 20 år sedan EFS och *BusinessEurope* lyckades sluta ett avtal som genomfördes genom ett EU-direktiv.

Just nu pågår dock förhandlingar om ett avtal som båda parter vill göra rättsligt bindande. Det handlar om distansarbete och "rätt att logga ut" (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2022 s. 1).

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Consultation Document C(2023) 2330 First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the European Works Council Directive, 11 april 2023.

ETUC reply to the first phase of the Social Partner Consultation on a possible revision of the European Works Council Directive

## Danska lärdomar efter 50 år i EU

*Ulla Neergaard och Karsten Ensig Sørensen (red): Danmark og EU gennem 50 år En milepæl, Djøf forlag 2023, 774 s.*

2023 har Danmark varit medlem i EU i femtio år. Det uppmärksammas i den rika antologin *Danmark og EU gennem 50 år* Boken innehåller fyra olika delar: Den första handlar om tillträdet och den övergripande

utvecklingen under det danska medlemskapet, den andra om rätts- och lagstiftningssystemet, den tredje om områden med särskilt problematisk samexistens och den fjärde om spektakulära domar av särskilt danskt intresse.

I den tredje delen skriver professor Jens Kristiansen om den danska

FORTS. PÅ S. 8 »

## Danska lärdomar... Hur genomföra EU:s arbetsrätt i praktiken?

» FORTS. FRÅN S. 7

arbetsmarknadsmodellen och EU-rätten. Redan placeringen under rubriken "områden med särskilt problematisk samexistens" ger vid handen att det inte har varit gnisselfria år. Inför medlemskapet proklamerade arbetsmarknadens parter att de skulle "knäcka nötterna" själva. Den föreställningen kom snabbt på skam då EU två år efter det danska inträdet antog direktivet om lika lön för män och kvinnor. Det var ett startskott för det som sedermera kom att växa till en omfattande harmonisering av regleringen av arbetsmarknaden. Genomförandet av arbetsrättsliga EU-direktiv i Danmark har gett upphov till en särpräglad lagstiftningsteknik: det finns en lag men den kan ersättas av kollektivavtal.

Det har inte alltid varit lätt att förena den danska arbetsmarknadsmodellen som bygger på kollektiva förhandlingar med EU-rätten som vilar på individuella rättigheter. Danmark har därmed inte varit begeistrat över denna del av utvecklingen av EU-rätten. Frågan om förhållandet mellan Danmark och EU har ställts på sin spets med direktivet om tillräckliga minimilöner och den danska talan om att detta ska förklaras ogiltigt.

Boken ger anledning till eftertanke om hur de nordiska länderna har förhållit sig till EU och dess reglering av arbetsmarknaden – och hur de bör förhålla sig i fortsättningen.

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

*Zane Rasnaca, Aristeia Koukiadaki, Niklas Bruun och Klaus Lörcher (red) Effective Enforcement of EU Labour Law, Hart Publishing 2022, 592 s.*

Hur garantera att den arbetstagare som har en viss rättighet faktiskt kommer i åtnjutande av den? Hur se till att den som har en viss skyldighet – i arbetsrätten ofta arbetsgivaren – verkligen också agerar i enlighet med den? Svaren på dessa frågor handlar om genomförandet eller efterlevnaden av arbetsrätten (*enforcement* på engelska), och brukar i rättsliga sammanhang dessvärre hamna i skymundan. Om det alltså vanligen är tolkningen av arbetsrätten som brukar stå i fokus, är det i antologin *Effective Enforcement of EU Labour Law*, i stället det praktiska genomförandet som står i främsta rummet.

I 22 kapitel beskrivs och diskuteras många intressanta aspekter av efterlevnaden av arbetsrätten. Författargruppen, som inbegriper gräddan av den europeiska arbetsrättsforskningen, presenterar aktuella, solitt underbyggda och välskrivna kapitel om de flesta viktiga frågorna kring genomförandet av EU-arbetsrätten.

Bland ämnena märks övergripande analyser och diskussioner om sanktioner, mjuka och hårda regler, tillgång till rättvisa (*access to justice* på engelska) samt förvaltningsrättsliga och straffrättsliga medel. Vissa kapitel fokuserar på särskilda områden som icke-diskriminering, migrantarbetares ställning, information och samråd, arbetsmiljö och atypiska anställningsförhållanden. Dessutom

uppmärksammas fackföreningars, visseblåsares, upphandlares och Europeiska arbetsmyndighetens roller i genomförande av arbetsrätten.

Redaktörernas eget kapitel utmanar formmässigt på ett positivt sätt genom att ge ett komplett direktivförslag om hur arbetsrätten kan genomföras effektivt i EU. Om förslaget vinner gehör skulle det innebära en omläggning av ansvarsfördelningen mellan Unionen och medlemsstaterna. Kapitlet är en tänkvärd framtidsspaning som skulle innebära många fördelar om det förverkligades, men hade samtidigt snabbat på omvandlingen av den nordiska modellen för arbetsmarknadsreglering.

Antologin är också ett bra underlag för nödvändiga och svåra diskussioner om framtiden för den nordiska arbetsrätten som ju för närvarande befinner sig i en omvandlingsprocess, inte minst med avseende på frågorna om efterlevnad. Hur kan vi benämna och förstå att tyngdpunkten i den klassiska nordiska modellen för arbetsmarknadsreglering förskjuts från kollektivavtalet som regleringsform, genomförande genom fackföreningarnas åtgärder och särskilda arbetsdomstolar till ett ökat inslag av mänskliga rättigheter, enskilda tvister om individuella rättigheter och myndigheters aktivitet och sanktionsbeslut? Antologin ger oss spännande läsning och viktiga nycklar för att både förstå samtiden och diskutera framtiden.

**Niklas Selberg, docent**  
Lunds universitet

**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 Institutt for arbeidslivs- og velferdsvitenskap, 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. **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:** 19 juni 2023 **Nästa nr kommer:** september 2023. **Tryckeri:** E-print ISSN 1402-3008