

EU&arbetsrätt

Nytt "Laval-mål" i svenska AD s. 2 | Gäller bemanningsdirektivet till sjöss? s. 3
Skyddet för strejkrätten klargjort s. 6 | Vaccinkrav stred inte mot EU-rätten s. 7

Föreningsfrihetskommittén kritiserar Norge för tvångsskiljedom i lärarstrejken 2022

• Att en strejk bland lärarna långsiktigt kan få negativa konsekvenser för skoleleverna är inte skäl nog för att ingripa med tvångsskiljedom. Det menar ILO:s föreningsfrihetskommitté som än en gång kritiserar Norges regering för att ha tagit till tvångsskiljeförfarande för att avsluta en strejk.

Lärarstrejken 2022 hade pågått i drygt 100 dagar när regeringen avslutade den genom tvångsskiljedom. Den motiverade ingreppet med att strejken fick allvarliga konsekvenser för elevernas psykiska hälsa och deras rätt till utbildning, särskilt som de redan hade upplevt störningar i skolan under covid-19-pandemin. Elever med särskilda behov var särskilt drabbade.

Utdanningsförbundet, som klagade till ILO:s föreningsfrihetskommitté med stöd av Unio, Akademikerne, Skolenes landsforbund och Norsk Lektorlag, påpekade att strejken till största delen hade ägt rum under sommarlovet. De hade undantagit lärare för barn med särskilda behov och lärare i förskolan och första klass från strejken, och var också beredda att diskutera flera undantag om arbetsgivarna hade bett om det.

Föreningsfrihetskommittén konstaterar, närmast med en suck, att den redan sex gånger tidigare har behandlat Norges tvångsingripanden i strejker i samhällsfunktioner som inte är oumbärliga (*non-essential services*). Det nya fallet skiljer sig inte från de tidigare eftersom reger-

ingen och de klagande är överens om att utbildningssektorn inte är en oumbärlig samhällsfunktion. Med hänvisning till sin Sammanställning av beslut från föreningsfrihetskommittén (*Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*) påminner den om att det är möjligt att upprätthålla minimiverksamhet i utbildningssektorn i samråd med arbetsmarknadens parter vid långvariga strejker. Kommittén går sedan igenom vad som krävs för att tvångsskiljedom ska vara berättigad. Tänkbara långsiktiga konsekvenser av en strejk i utbildningssektorn är till exempel inte skäl för att förbjuda den.

Kommittén avslutar sin rapport med att beklaga att frågan om den

norska regeringens användning av tvångsskiljeförfarande för att avsluta en legitim strejk och diktera villkoren i ett kollektivavtal har återkommit vid flera tillfällen. Den uppmanar regeringen att fortsätta samråda med arbetsmarknadens parter om lämpliga sätt att lösa strejker, inklusive att minska möjligheten till tvångsskiljeförfarande. Kommittén litar på att den forskning som regeringen initierat och hänvisar till kommer att slutföras snabbt och ligga till grund för samråd med arbetsmarknadens parter på ett sätt som bidrar till en effektiv lösning av denna långvariga fråga.

Kerstin Ahlberg

411th Report of the Committee on Freedom of Association, s. 137 – 150

Ny ILO-konvention om skydd mot biologiska risker

• En helt ny ILO-konvention om skydd mot biologiska risker i arbetsmiljön antogs vid Internationella arbetsorganisationens (ILO) arbetskonferens den 13 juni.

Konventionen har nummer 113 och ska skapa skydd mot arbetsrelaterad exponering för alla mikroorganismer, celler eller cellkulturer, endoparasiter eller icke-cellulära mikrobiologiska enheter med tillhörande allergener och toxiner, samt allergener, toxiner och irriterande ämnen av vegetabiliskt eller animaliskt ursprung som kan orsaka skador på människors hälsa.

Konventionen åtföljs av en rekommendation med vägledning bland annat om riskbedömning, system för tidig varning och beredskaps- och motåtgärder (till exempel vid utbrott, epidemier eller pandemier).

Konventionen är det första internationella instrument som specifikt tar upp biologiska faror i arbetsmiljön på global nivå. KA



Nordiska
ministerrådet

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Polskt bolag lägger upp för Laval-mål 2.0 –men resultatet kan bli en antiklimax

• Kan ett fackligt veto mot ett utländskt företag som inte vill teckna kollektivavtal vara en otillåten stridsåtgärd enligt EU-rätten? Den frågan vill ett polskt företag få prövat i den svenska Arbetsdomstolen. Men det som av stämningsansökan verkar upplagt för att bli ett Laval-mål 2.0 kan sluta i antiklimax. Motparten IF Metall säger sig nämligen varken ha beslutat eller ens hotat med att lägga in veto mot företaget.

Reglerna om entreprenadförhandlingar och fackligt veto finns i 38–40 §§ i medbestämmandelagen. Själva vetorätten är omgiven av så många reservationer att den i praktiken knappt är användbar. Ändå har den betydelse som ett abstrakt hot under de förhandlingar som arbetsgivare är skyldiga att inleda med den lokala fackliga organisationen när de planerar att anlita entreprenörer för arbete som omfattas av kollektivavtalet på arbetsplatsen. Syftet är att komma fram till om det är en seriös entreprenad eller om arbetsgivarens planer ”kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtagit inom parternas avtalsområde”. I så fall kan den centrala arbetstagarorganisationen lägga in veto mot entreprenören.

Det händer i princip aldrig nu för tiden. De förhandlingar som ska genomföras innan arbetsgivaren anlitar en entreprenör är däremot fortfarande ett verksamt medel för inflytande för facket.

Byggföretag och andra företag som har ett konstant behov av underentreprenörer brukar komma överens med det lokala facket om listor med ”godkända” företag som arbetsgivaren kan anlita utan att behöva förhandla varje gång. Det var i samband med en sådan lokal förhandling mellan Kone AB och IF Metalls lokala klubb som det polska företaget Meron fick höra att IF Metall skulle lägga in veto om Meron inte undertecknade kollektivavtalet mellan förbundet och Teknikarbetsgivarna om villkor vid utstationering. Och i så fall skulle Kone inte kunna

anlita Meron för uppdrag i Sverige.

Meron hade tidigare under flera år tecknat kollektivavtal för 12 månader i taget, men 2024 ville det inte skriva under om inte IF Metall strök \$5 i avtalet. Paragrafen innebär att arbetsgivaren ska betala premier för olika kollektivavtalade försäkringar i Sverige för sina utstationerade arbetstagare, bland annat tjänstepension och omställningsförsäkring. Det ville bolaget inte göra med hänvisning till att det redan betalade för motsvarande försäkringar i Polen. Förbundet ville emellertid inte stryka paragrafen utan hänvisade Meron till det bolag som förvaltar försäkringarna och som kan bevilja undantag så att utstationerade arbetsgivare inte ska behöva betala dubbelt. Den möjligheten hade Meron använt tidigare, men nu stod det fast vid att paragrafen skulle bort ur utstationeringsavtalet.

Inför utsikterna att inte längre få några uppdrag för Kone skrev Meron till sist ändå på avtalet och stämde sedan IF Metall inför Arbetsdomstolen. Bolaget menar att hotet om veto var en påtryckning som kan jämföras med en stridsåtgärd, och att stridsåtgärden innebar ett otillåtet hinder för den fria rörligheten för tjänster, eftersom skyldigheten att teckna de omstridda försäkringarna går utöver de villkor som kan krävas enligt utstationeringsdirektivet (96/71). Meron hänvisar till Laval-domen (C-341/05) och begär också att AD ber om ett förhandsavgörande från EU-domstolen ifall AD skulle tvivla på att Meron har rätt.

Kanske faller det hela på att IF Metall inte har beslutat eller ens hotat med någon vetoförklaring. Det är i varje fall vad förbundet skriver i sitt svaromål. Förbundet påpekar att varken klubben eller lokalavdelningen kan fatta ett sådant beslut, det kan endast förbundet göra. Det var Kone AB:s företrädare – inte förbundet – som påstått att IF Metall skulle lägga in veto, och vad Kone har framfört eller gett uttryck för kan IF Metall inte vara ansvarigt för, skriver förbundet. Förbundets slutsats är följaktligen att bolaget har skrivit på

kollektivavtalet frivilligt och utan påtryckningar.

Av Merons stämningsansökan ser det onekligen ut som om uppgifterna om den hotande vetoförklaringen har framförts av Kone AB:s företrädare – inga andra. Kanske kommer målet därför att handla mer om bevisning om vem som sagt vad än om EU-rättens innehåll.

Kerstin Ahlberg

Arbetsdomstolens mål A47/25, Meron Tadeusz Meronk Sp. K mot Industrifacket Metall och dess avdelning 15

Arbetsgivare och fack eniga om utstationering

• Skyldigheten att föranmäla utstationeringar till myndigheterna oavsett hur korta de är måste kvarstå! Det skriver arbetsgivare och fack i ett uttalande inför trepartsförhandlingarna om översyn av EU:s socialförsäkringsförordning (883/2004).

Kommissionens förslag om ändringar i förordningen lades fram redan 2016 men förhandlingarna har gått trögt. Nu har de kommit så långt att trepartsförhandlingar mellan ministerrådet, parlamentet och kommissionen är aktuella, men oenigheten är fortfarande stor och mötena har skjutits upp flera gånger. En av stötestenarna är just skyddet för byggbranschen. Ett förslag som ligger på bordet är att utstationeringar som är kortare än tre dagar inte ska behöva föranmälans.

Förslaget tar inte hänsyn till realiteterna i vår bransch, skriver European Construction Industry Federation (FIEC), European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) och European Builders Confederation (EBC) i ett gemensamt uttalande riktat till lagstiftarna. Alla utstationeringar måste föranmälans från dag ett, det är nödvändigt för att förhindra bedrägerier och missbruk. Även BusinessEurope står bakom budskapet.

Kerstin Ahlberg

Likabehandling av inhyrda på *flerbruksfartøy* blir fråga för Efta-domstolen

• Gäller EU:s bemanningsdirektiv (2008/104) för arbetstagare som är uthyrda för arbete ombord på så kallade *flerbruksfartøy* i samband med oljeutvinning på den norska kontinentalsockeln? Det undrar Norges Høyesterett som har skickat frågan vidare till Efta-domstolen.

Det norska bemanningsföretaget Saga Subsea hyr ut arbetskraft bland annat för arbeten på så kallade *flerbruksfartøy* som installerar, underhåller och övervakar installationer på havsbotten och infrastrukturen på den norska kontinentalsockeln. Två av företagets arbetstagare, Øyvind Akselsen och Simen Granlund, var missnöjda med att de fick mindre betalt än dem som var anställda direkt på fartyget dit de var uthyrda. De väckte talan mot bemanningsföretaget och åberopade *arbeidsmiljølovens* regler som innebär att uthyrda arbetstagare ska ha minst lika goda lönevillkor som de skulle ha haft om de vore anställda av det inhyrande företaget.

Den första instansen, Haugaland och Sunnhordaland tingsrett, ansåg att *arbeidsmiljøloven* inte var tillämplig på arbete på den här typen av fartyg och avslag deras yrkande om lön. Gulating lagmannsrett kom till motsatt slutsats och tilldömde dem 153 498 respektive 442 627 kronor i efterlön.

Høyesterett, dit båda parter överklagade, konstaterar i sin begäran om rådgivande yttrande från Efta-domstolen, att såväl *arbeidsmiljøloven* som *skipsarbeidsloven* tycks utgå från att bemanningsdirektivet inte gäller för sjöfarten, eller att det i varje fall är oklart om det är så. Frågan till Efta-domstolen är följaktligen om direktivets likabehandlingsprincip är tillämplig på arbetstagare anställda av ett bemanningsföretag i en EES-stat när de är uthyrda till arbete i företag hemmahörande i samma EES-stat ombord på fartyg i samband med oljeutvinningen på samma stats kontinentalsockel.

Høyesterett konstaterar också att om svaret är ja, måste den själva ställning till den viktiga frågan

om norska tolkningsprinciper kan ge underlag för en annan lösning än den som ser ut att följa av norsk lag. Eftersom detta är en fråga om tolkning och tillämpning av norsk rätt går Høyesterett emellertid inte närmare in på den i inlagan till Efta-domstolen.

Frågan om arbetsvillkoren på *flerbruksfartøy* är politiskt omstridd. En stor del av arbetskraften är inhyrd och fackförbundet Styrke har länge propagerat för att verksamheten ska

omfattas av arbetsmiljölagen, också för att den generellt är farlig. Norges regering har hittills inte hörsammat detta och i målet inför Efta-domstolen argumenterar staten mot att bemanningsdirektivet skulle vara tillämpligt. Vad domstolen kommer fram till kan alltså få betydelse för den större politiska frågan, inte enbart för Akselsen och Granlund.

Kerstin Ahlberg

Mål E-6/25 Saga Subsea AS mot Akselsen och Granlund

Höga böter för matkurirföretags kartell på arbetsmarknaden

• 329 miljoner euro i böter för kartellbildning på arbetsmarknaden blev följden av att matkurirföretagen Delivery Hero och Glovo erkänt och accepterat det bötesbelopp som EU-kommissionen krävt. Kartellbildningen innebar att företagen avtalat om att inte rekrytera bud från varandra, att dela kommersiella hemligheter som strategier, affärsupplägg och priser samt delat upp marknaden emellan sig så de båda inte var verk-samma på samma ställe samtidigt.

Delivery Hero hade successivt köpt upp andelar i Glovo och villkoren i kartellen reglerades inledningsvis i aktieägaravtal och därefter i avtal mellan företagen. Delivery Hero, som bland annat äger Foodora och har säte i Tyskland, är verksamt i 16 EES-länder, och Glovo med säte i Spanien är verksamt i åtta EES-länder.

Det var efter anonym visselblåsning och information från en nationell konkurrensmyndighet som EU-kommissionen fått upp ögonen för konkurrensförhållandena i matkurirbranschen och genomförde oan- nonserade inspektioner. EU-kommissionen ansåg att de bägge företagen skapat en kartell i strid med förbudet i artikel 101 EU-fördraget (artikel 53 i EES-avtalet) och föreslog böter om ca 223 miljoner euro för Delivery Hero SE (europabolag; Societas Europaea) och ca 105 miljoner euro för Glovo-app23 SA. Efter att företagen erkänt

och betalat är saken nu utagerad.

Det är första gången EU-kommissionen identifierat en kartellbildning på arbetsmarknaden och det är första gången den sanktionerat en konkurrensbegränsning till följd av ett företags uppköp av en minoritetspost i en konkurrent.

Saken visar att konkurrensrätten inte endast kan vara i konsumenternas intresse, utan också att kartellförbudet i tillämpning mellan arbetsgivarföretag är viktigt för att reglera och främja goda villkor på arbetsmarknaden. När arbetsgivarna hindras från att samverka för att beskära arbetstagarnas valmöjligheter tvingas de i stället att konkurrera om arbetstagarna med stöd av lön och andra anställningsvillkor.

Niklas Selberg, docent
Lunds universitet

Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

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

Ministerrådet och parlamentet överens om europeiska företagsråd

• Det ska bli enklare att inrätta arbetstagarrepresentation i multinationala företag och företagsråden ska bli bättre finansierade och bättre skyddade – det är ambitionen bakom revideringen av direktiv 2009/38 om europeiska företagsråd. Ministerrådet och Europaparlamentet har förhandlat sedan februari i år och nu är överenskommelsen på plats. Ett antal stötestenar kring företagsråden (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2024 s. 4 och 3/2024 s. 5) hanteras i överenskommelsen och reglerna förtydligas i flera avseenden.

• Gränsöverskridande fråga – begreppet som definierar ämnet för information och samråd enligt direktivet – är antingen en åtgärd som rimligen kan förväntas påverka arbetstagarna eller driftställen i mer än en medlemsstat eller en åtgärd som påverkar arbetstagarna eller driftställen i endast en medlemsstat, men där arbetstagare i en annan medlemsstat rimligen kan förväntas påverkas av följderna av åtgärden.

• Tidpunkten för informationsgivning preciseras och läggs tidigare. Information i gränsöverskridande frågor ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma deras eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med behörigt organ på arbetsgiversidan.

• Tidpunkten för samråd preciseras också. Samrådet ska äga rum vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna kan yttra sig innan beslutet fattas och på grundval av den information som lämnats av arbetsgivaren, och inom rimlig tid med hänsyn till hur brådskande frågan är. Arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar från den centrala ledningen eller någon annan mer lämplig ledningsnivå innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att arbetstagarrepresentanterna har yttrat sig inom rimlig tid.

• En annan ändring avser köns-

fördelning i företagsråden. När den centrala ledningen (arbetsgiversidan) och det särskilda förhandlingsorganet förhandlar om att inrätta ett företagsråd ska de sträva efter att könsfördelningen i rådet blir jämn, dvs. att kvinnor och män vardera utgör minst 40 procent av ledamöterna. Om inte denna målsättning uppnås ska företagsrådet skriftligen informera arbetstagarna om orsakerna. Att målsättningen om könsbalans inte uppfylls hindrar inte att ett företagsråd bildas.

• Sekretessreglerna ändras. Information får hållas hemlig endast med stöd av objektiva kriterier som utgår från arbetsgivarens ”legitima” intressen. När det är möjligt ska sekretess tidsbestämmas. Arbetsgivaren får endast undanhålla information så länge som skälen för detta kvarstår.

• Arbetstagersidans tillgång till rättslig prövning förstärks, bland annat genom att arbetsgiversidan ska stå för rimliga kostnader för juridiskt ombud åt arbetstagersidan och för dess deltagande i rättsprocesser.

• Sanktionssystemet skärps. Det ska finnas lämpliga förfaranden för att rättigheterna och skyldigheterna i direktivet ska kunna verkställas på ett effektivt sätt. Det föreskrivs också särskilt att sanktionerna mot regelöverträdelse ska vara effektiva, avskräckande och proportionella. Sanktionerna ska beräknas utifrån arbetsgivarens omsättning.

Nu ska medlemsstaterna och parlamentet bekräfta överenskommelsen och juristlingvisterna granska texten. Medlemsstaterna ska ha genomfört de nya reglerna inom två år efter att ändringsdirektivet trätt i kraft och reglerna ska tillämpas senast fyra år efter ikraftträdandet.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

Bryssel 2 juni 2025, 9565/25 Outcome of Proceedings Proposal for a Directive of The European Parliament and of The Council amending Directive 2009/38/EC as regards the establishment and functioning of European Works Councils and the effective enforcement of transnational information and consultation rights

NYA MÅL

Bemanningsarbete

C-830/24, Trivium Packaging Italy, IB mot Trivium Packaging Italy S.R.L.

Hindrar artikel 5.5 i bemanningsdirektivet (2008/104) om kringgående av direktivets bestämmelser lagregler som tillåter uthyrning av en och samma arbetstagare tillsvidare till ett och samma kundföretag även om det inte motiveras av kundföretagets tillfälliga produktionsbehov?

C-22/25, Intercos Europe, SI mot Intercos Europe SpA

Hindrar artiklarna 1.1 och 5.5 i bemanningsdirektivet (2008/104) en lagstiftning som tillåter personaluthyrning tills vidare av en och samma arbetstagare till ett och samma kundföretag om arbetstagaren är tillsvidareanställd av bemanningsföretaget, men där det inte finns någon skyldighet att motivera beslutet att avsluta uppdraget?

C-136/25, Pemak, S O mot G GmbH

Ska överlåtaren och förvärvaren i samband med övergång av verksamhet betraktas som ett ”kundföretag” enligt bemanningsdirektivet (2008/104) vid beräkningen av den längsta uthyrningsperiod som fastställts i nationell rätt för att förtydliga begreppet ”temporärt” i artikel 1.1 i direktivet?

Arbetstid

C-42/25, Liceul Tehnologic "Anghel Saligny" mot Sindicatul Învăţământ Preuniversitar Tulcea

Hindrar arbetstidsdirektivet (2003/88) en lagstiftning som innebär att den ersättning som en arbetsgivare ska betala under den årliga semestern inte beaktar en löneliknande inkomst som kallas för ”kostförmån” men får användas på vilket sätt som helst?

Kollektiva uppsägningar

C-907/24, Orefice Generators, Orefice Generators Srl mot MZ, AV, VR, AL, RI, VO, PA, MG

Omfattar begreppet kollektiva uppsägningar i direktiv 98/59 även ”indirekta uppsägningar”, det vill säga när anställningsförhållandet upphör som ett resultat av arbetstagarens vilja eller beteenden på grund av arbetsgivarens avsikt att genomföra en betydande, negativ förändring av anställningsförhållandet?

Enklare procedurer vid utstationering i ny strategi för den inre marknaden

• Ytterligare en punkt på sin för-
enklingssagenda kunde Europeiska
kommissionen bocka av i maj då den
lade fram ett förslag till ny strategi
för den inre marknaden. Den går ut
på att avskaffa hinder för den fria
rörligheten på tio områden av vilka
två är särskilt relevanta för arbetsrät-
ten: erkännande av yrkeskvalifikatio-
ner och olika betungande procedurer
för utstationering av arbetstagare

För att avbyråkratisera den inre
marknaden och öka EU:s konkur-
renskraft på den globala marknaden
lade Europeiska kommissionen i
februari fram ett förslag till så kallat
omnibus-paket som ska ändra fyra
direktiv om hållbarhet (se *EU & arbetsrätt* nr1/2025 s. 1). Ett av dem,
direktiv 2024/1760 om tillbörlig akt-
samhet för företag ("due diligence"),
har särskild betydelse för arbetsrät-
ten.

Due diligence-direktivet slår enligt
artikel 1 fast regler om:

a) skyldigheter för företag vad gäl-
ler faktiska och potentiella negativa
effekter för de mänskliga rättighe-
terna och miljön, med avseende på
företagens egen verksamhet, deras
dotterföretags verksamhet och den
verksamhet som utförs av deras af-
färspartner i dessa företags verksam-
hetskedjor,

b) ansvar för åsidosättande av de
skyldigheter som nämns i led a, och

c) företagens skyldighet att anta
och genomföra en omställningsplan
för begränsning av klimatföränd-
ringar [här vill kommissionen enligt
omnibusförslaget lägga till "inklusive
genomförandeåtgärder"] som syftar
till att genom bästa förmåga säker-
ställa att företagets företagsmodell
och företagsstrategi är förenliga med
omställningen till en hållbar eko-
nomi och med begränsningen av den
globala uppvärmningen till 1,5° C, i
linje med Parisavtalet.

Negativa effekter för mänskliga
rättigheter definieras i artikel 3 som
en effekt för personer till följd av en
kränkning av någon av de mänskliga
rättigheter som förtecknas i en bilaga
till direktivet. På det arbetsrättsliga
området är det ILO:s konvention nr

87 om föreningsfrihet och rätt att
organisera sig, konvention nr 98 om
organisationsrätten och rätt till kol-
lektiva förhandlingar, konvention nr
100 om likalön och konvention nr 111
med förbud mot diskriminering på
grund av ras, hudfärg, kön, religion,
politisk åskådning och nationellt eller
socialt ursprung.

Enligt artiklarna 7 – 16 ska de
företag som omfattas av direktivet
tillämpa riskbaserad *due diligence*
genom att:

- Integrera *due diligence* i sin poli-
tik och sina riskhanteringssystem;
- Identifiera och värdera faktiska
och potentiella negativa effekter;
- Förebygga och begränsa potenti-
ella negativa effekter och få faktiska
negativa effekter att upphöra eller
minimera deras omfattning;
- Tillhandahålla avhjälpande åtgärder
mot faktiska negativa effekter;
- Genomföra ett meningsfullt
samarbete med berörda parter;
- Införa en möjlighet att lämna in
klagomål och ett öppet förfarande för
att hantera klagomålen;
- Regelbundet utvärdera hur ef-
fektiv företagets politik och åtgärder
för *due diligence* är;
- Rapportera offentligt om sitt
arbete med *due diligence*.

De ämnen som företagens *due diligence*
ska omfatta är redan väl
kända i förhållande till EU:s existe-
rande arbetsrättsliga reglering, som
är mycket omfattande. Förpliktel-
serna fördjupas och preciseras och
gäller inte enbart företagens egen
verksamhet. De blir också skyldiga
att vara uppmärksamma på, begränsa
och rapportera om negativa effekter
av sina affärspartners handlingar.

En viktig ny regel är artikel 16 om
offentlig rapportering av hur företa-
gen lever upp till sina förpliktelser.
Hittills har arbetsgivare kunnat
betrakta sin arbetsrättsliga *due dili-*
gence som en företagsintern angelä-
genhet. Nu ska företagen publicera
rapporter om de frågor som omfattas
av direktivet på sina webbplatser. När
EU:s "gemensamma åtkomstpunkt"
European single access point, Esap,
byggts ut under loppet av nästa år

kommer man att kunna slå upp dessa
rapporter på en central webbplats i
hela EU.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare
rapporterat (se nr 1/2025 s. 1) syftar
omnibus-paketet till att begränsa
förpliktelserna när det gäller företa-
gens affärspartners kränkningar av
mänskliga rättigheter. I övrigt ändrar
det dock *due diligence*-direktivet bara
marginellt.

I förslaget till ny strategi för den
inre marknaden betecknas den som
vår europeiska hemmamarknad i en
osäker värld. Kommissionen ser alltså
den inre marknaden i förhållande
till den globala marknaden. Strategin
går ut på att undanröja hinder för fri
rörlighet på tio områden, av vilka två
är särskilt relevanta för arbetsrätten.
Det gäller erkännande av yrkeskva-
lifikationer och olika betungande
procedurer för utstationering av
arbetstagare.

Strategin presenteras som "En
strategi för att göra den inre mark-
naden enkel, sömlös och stark". Det
innebär att vi ska få enklare regler
som gör det lätt för företag att växa
och göra affärer.

Ruth Nielsen

COM(2025) 500 den 21 maj 2025
Meddelande från kommissionen Den
inre marknaden: vår europeiska hem-
mamarknad i en osäker värld En strategi
för att göra den inre marknaden enkel,
sömlös och stark

Prenumerera på *EU & arbetsrätt* – det är gratis

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

Europadomstolen klargör skyddet för strejkrätten

• Politiska stridsåtgärder, som inte primärt syftar till att försvara medlemmarnas yrkesrelaterade intressen, omfattas inte av skyddet för strejkrätten enligt artikel 11 i Europakonventionen för mänskliga rättigheter. Det klargör Europadomstolen i ett par färska domar som befäster linjen att medlemsstaterna har ett omfattande prövningsutrymme då det gäller hur de garanterar den strejkrätt som konventionen skyddar.

Att medlemsstaternas prövningsutrymme är omfattande visade sig redan genom domarna Humpert mot Tyskland (*EU & arbetsrätt* 1/2024 s. 5) och Hellgren mot Finland (*EU & arbetsrätt* 4/2024 s. 2). I några färska avgöranden har domstolen nu ytterligare tagit ställning till tillämpningsområdet för artikel 11, den centrala bestämmelsen som skyddar föreningsfriheten och strejkrätten.

I målet Bodson m.fl. mot Belgien hade 16 fackmedlemmar, av vilka sex var fackliga funktionärer, dömts till straff med stöd av den belgiska strafflagen för att de hade blockerat vägtrafiken och ett shoppingcenter under fem timmar en tidig oktobermorgon år 2015.

Blockaden var ett led i en allmän protestaktion som utlysts av facket (FGBT) och riktade sig mot regeringens spar- och åtstramningsåtgärder.

Aktivisterna straffades för uppsåttligt förhindrande av trafiken. Straffen uppgick till villkorligt fängelse för någon månad och böter som varierade från 1 200 euro till 2 100 euro.

Bodson m.fl. klagade till Europadomstolen med stöd av Europakonventionen och hävdade att straffen kränkte artiklarna 10 (yttrandefrihet) och 11 (församlings- och föreningsfrihet). Domstolen tog upp deras klagomål till prövning under artikel 11 tolkad i ljuset av artikel 10.

I domen konstaterar Europadomstolen att den belgiska strafflagen fyllde ett legitimt syfte, nämligen att förhindra kaos i trafiken och skydda allmänhetens rättigheter och friheter. De inskränkningar i föreningsrätten som strafflagen föreskrev var grundade på lag och de var inte heller

oproportionella i det föreliggande fallet. Tvärtom, domstolen ansåg dem nödvändiga i ett demokratiskt samhälle och därmed tillåtna också i ljuset av Europakonventionens artikel 11. Någon kränkning av de åberopade artiklarna förelåg således inte.

I de två rättsfallen Kaya mot Turkiet och Almaz mot Turkiet hade offentliga tjänstemän ådömts disciplinära sanktioner för att de hade deltagit i en endagsstrejk som utlysts av fackförbundet för anställda i den offentliga sektorn (KESK) och som riktat sig mot regeringens repressiva politik. De klagade till Europadomstolen och hävdade att sanktionerna kränkte deras föreningsfrihet enligt artikel 11 i Europakonventionen.

Europadomstolen konstaterade att artikel 11 skyddar strejkrätten, men att skyddet förutsätter att de stridsåtgärder som vidtas uppfyller vissa grundläggande kriterier. Enligt domstolen kan dessa kriterier beskrivas som en trestegsmodell: Strejken eller stridsåtgärden ska ha utlysts av ett fackligt organ, strejken ska utgöra en faktisk del av den fackliga verksamheten och dessutom ska åtgärderna syfta till att tillvarata fackföreningsmedlemmarnas yrkesrelaterade intressen. Åtgärderna som vidtagits i målen Kaya och Almaz syftade inte till att försvara eller tillvarata medlemmarnas yrkesrelaterade intressen och uppfyllde alltså inte det tredje kravet. Europadomstolen upptog därför inte dessa mål till prövning i sak.

De tre målen befäster linjen att Europadomstolen ger medlemsstaterna ett vidsträckt prövningsutrymme då det gäller strejkrätten. Vidare står det klart att sådana politiska stridsåtgärder som inte primärt syftar till att försvara medlemmarnas yrkesrelaterade intressen inte omfattas av skyddet enligt Europakonventionens artikel 11.

Niklas Bruun

Bodson m.fl. mot Belgien (nr 35834/22), dom den 16 januari 2025

Kaya mot Turkiet (nr 51194/19) och Almaz mot Turkiet (nr 55789/19), beslut den 19 november 2024

Vad är konkursförfarande eller motsvarande?

• Vad betyder ”konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande” i artikel 5 i företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23)? Den frågan tog EU-domstolen ställning till i målet C-431/23 Wibra België.

Det är väl känt att direktivets regler om övergång av arbetsförhållandet (artikel 3) och förbudet mot uppsägning (artikel 4) inte gäller när det överlåtande företaget är föremål för ett konkursförfarande eller liknande insolvensförfarande – ofta kallat konkursundantaget.

Syftet med reglerna om konkurs är att fordringsägarna ska få så god täckning för sina krav som möjligt, medan kärnan i reglerna om verksamhetsövergång är att skydda arbetstagarna. Det handlar med andra ord om två rättsområden som tillvaratar skilda typer av hänsyn. Eftersom konkursundantaget är ett undantag från skyddsregler måste det tolkas strikt.

Målet gällde det belgiska företaget Wibra België SA som inledningsvis var föremål för en företagsrekonstruktion. Under rekonstruktionsförfarandet erbjöd sig moderbolaget att ta över delar av verksamheten och en andel av arbetstagarna. Ett nytt dotterbolag, Wibra België Srl, bildades för att fortsätta att driva den övertagna verksamheten.

Rekonstruktionen misslyckades dock. Den belgiska domstolen menade nämligen att anbudet stred både mot kollektivavtal och mot artikel 3.1 i företagsöverlåtelsedirektivet eftersom skyldigheten att betala arbetstagarernas intjänade semesterersättning och bonus skulle fördelas proportionellt mellan Wibra België SA och det nya dotterbolaget. Det hela slutade därför med konkurs.

Efter att konkursen inletts blev den tidigare avvisade rekonstruktionsplanen i realiteten genomförd. Delar av verksamheten överfördes till det nya dotterbolaget samtidigt som ett antal av arbetstagarna blev återanställda där. 22 av dem som

Varken direktiven eller rättighetsstadgan hindrar krav på obligatorisk vaccination

• Staden Tallinn tillämpade inte EU-rätt när den krävde att ambulansförarna skulle vaccinera sig mot Covid 19. Därför omfattas åtgärden inte av tillämpningsområdet för EU:s stadga om grundläggande rättigheter och skyddet för den kroppsliga integriteten i dess artikel 3. Det slår EU-domstolen fast i en färsk dom.

Medlemsstaternas åtgärder under Covid-19-pandemin får nu också efterspel i EU-domstolen. Det aktuella målet rörde staden Tallinns krav på att ambulansförare som inte kunde visa upp intyg på att det fanns någon kontraindikation måste låta sig vaccineras mot viruset. Annars riskerade de sin anställning.

Ett antal förare gjorde varken det ena eller det andra och sades följaktligen upp. Motiveringen var att det på grund av ambulansarbetets särskilda karaktär var nödvändigt att förarna var vaccinerade eftersom

inga andra åtgärder var tillräckliga för att skydda patienternas, övriga arbetstagares eller ambulansförarnas egen hälsa.

De uppsagda gick till domstol och yrkade ersättning för uppsägning utan saklig grund. Målet gick ända upp till Högsta domstolen i Estland, Riigikohus. Domstolen noterade att arbetsgivaren stödde sitt beslut på artikel 13.2 i lagen om hälsa och säkerhet i arbetet som genomför EU:s ramdirektiv om hälsa och säkerhet (89/391) och direktivet om skydd mot risker vid biologiska agens (2000/54), och att denna tillåter arbetsgivaren att införa strängare krav än dem som lagen föreskriver.

Riigikohus hyste emellertid tvivel om ifall en lagstiftning som gör det möjligt att ålägga arbetstagare att vaccineras är förenlig med direktiven, även med beaktande av rätten till integritet som garanteras i artikel

3 i EU:s stadga om grundläggande rättigheter. Därför bad den om ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

Av ramdirektivet kan man inte dra några slutsatser eftersom det inte innehåller några bestämmelser om vaccinering, konstaterar EU-domstolen. Direktivet om biologiska agens däremot föreskriver att arbetsgivarna ska *erbjuda* arbetstagarna vaccination i de fall då det finns verksamma vacciner mot risker med agens som de utsätts för. Vaccineringen ska utföras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis och arbetstagarna bör informeras om både fördelar och nackdelar med vaccinering och ickevaccinering.

Direktivet föreskriver dock inte om och under vilka omständigheter arbetsgivarna får *kräva* att vaccinering genomförs för att skydda de berörda eller andra personalkategorier och om arbetstagarna kan åläggas att underkasta sig vaccineringen eller om de kan vägra. EU:s lagstiftare har alltså inte haft för avsikt att fastställa vilka villkor som ska vara uppfyllda för att medlemsstaterna ska få föreskriva en skyldighet att vaccineras, konstaterar domstolen. Den påminner också om att de båda direktiven endast anger minimikrav för skydd av hälsa och säkerhet.

När det sedan gäller stadgan om grundläggande rättigheter riktar den sig till medlemsstaterna enbart när de tillämpar EU-rätten. Eftersom domstolen redan har slagit fast att vaccinationsskyldigheten inte omfattas av ramdirektivet eller direktivet om biologiska agens, innebär artikel 13.2 i den estniska lagen om hälsa och säkerhet i arbetet inte ”tillämpning” av EU-rätten. Den kan alltså inte bedömas mot bakgrund av stadgans skydd för integriteten.

Direktiven hindrar med andra ord inte en nationell lagstiftning som tillåter arbetsgivare att ålägga sina anställda att vaccineras om de utsätts för en biologisk risk.

Kerstin Ahlberg

C-219/24 A m.fl. mot Tallinna Linn, dom den 12 juni 2025

Vad är konkursförfarande...

» FORTS. FRÅN S. 6

inte återanställdes väckte talan mot de båda dotterbolagen och krävde ersättning för brott mot reglerna om företagsöverlåtelser. De menade att konkursundantaget inte var tillämpligt.

I praktiken var frågan i EU-domstolen därmed om en tvåstegsprocess som den i målet kan ses som en och samma transaktion i förhållande till konkursundantaget. I så fall skulle transaktionen kunna omfattas av konkursundantaget, annars inte.

EU-domstolen började med att slå fast de kända utgångspunkterna för konkursundantagets tillämpning. Tre villkor gäller: För det första måste det överlåtande företaget vara föremål för konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande; för det andra måste förfarandet ha inletts med sikte på att likvidera den överlåtande partens tillgångar; och för det tredje måste det genomföras under tillsyn av en behörig offentlig myndighet.

Bedömningen i det konkreta

fallet överlät EU-domstolen till den belgiska domstolen att göra, samtidigt som den gav viss vägledning: Två förfaranden kan ses som en och samma transaktion om huvudsyftet är att maximera fordringsägarnas utdelning. Till det kommer att en kombination av två förfaranden måste vara tillräckligt reglerad i lag eller administrativa bestämmelser. Till slut påminner domstolen om att medlemsstaterna måste vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att konkursundantaget missbrukas.

Läst i sitt sammanhang ger vägledningen intrycket att EU-domstolen inte är överbevisad om att de två aktuella förfarandena kan ses som en och samma transaktion.

Kurt Weltzien Førsteamanuensis

Handelshøyskolen BI

C- 431/23 AE, CO, DU m.fl. mot BA, i egenskap av konkursförvaltare för Wibra België SA i konkurs, EP, i egenskap av konkursförvaltare för Wibra België SA i konkurs, RI, i egenskap av konkursförvaltare för Wibra België SA i konkurs, och Wibra België Srl, dom den 3 april 2025

Att läsa för alla som är intresserade av hur den svenska modellen fungerar

Irene Wennemo & Anna Fransson (red.), *Den svenska arbetsmarknadsmodellen – Historia, reglering och utfall*, Studentlitteratur 2024, 351 s.

• I denna antologi görs en genomgång i tio kapitel av den svenska arbetsmarknadsmodellen utifrån olika aspekter. Av de sju medverkande författarna är sex anknutna till den statliga myndigheten Medlingsinstitutet.

Efter en kort inledning kommer en redogörelse för den svenska modellens framväxt. Det är klokt att börja med en historisk bakgrund, eftersom det knappast är möjligt att förstå varför den svenska arbetsmarknadsmodellen ser ut som den gör och hur den fungerar i dag utan att känna till den bakomliggande utvecklingen. I det kapitel som sedan följer skildrar Irene Wennemo den svenska aktiva arbetsmarknadspolitiken. Hon konkluderar att Sverige är bra på omställning i arbetslivet men reser frågetecken när det gäller arbetslösheten.

Följande kapitel behandlar den rättsliga reglering som finns på området och den svenska modellens förhållande till EU. Här framgår också hur EU-lagstiftning kommer till och vad arbetsmarknadsparterna har för roll i EU-systemet. Anna Fransson och Tommy Larsson noterar att mycket talar för att relationen Sverige – EU kommer att vara fortsatt komplicerad när det gäller arbetsmarknaden.

Förhandlingssystemet och arbetsmarknadens organisationer beskrivs i ett kapitel av Christian Kjellström. Han konstaterar avslutningsvis att arbetsmarknadens parter, trots en mycket föränderlig värld, tycks kunna förena stabilitet och kontinuitet med flexibilitet. I kapitlet om kollektivavtalens utformning ges exempel, inte bara på avtal om löner och anställningsvillkor utan också på framförhandlade försäkringar som skapar ekonomisk trygghet. Här belyser Amanda Kinnunen på ett förtjänstfullt sätt hur kollektivavtalen kompletterar lagstiftningen.

I avsnittet om arbetsmarknadsorganisationernas organisering konstaterar Anna Fransson att, även om Sverige har en internationellt sett mycket hög organisationsgrad, så finns det betydande utmaningar, inte minst för LO-området. I de avslutande kapitlen behandlas lön, jämställdhet och samhällsekonomi. Petter Hällberg konstaterar att lönebildningsmodellens främsta stryka är att den erbjuder flexibilitet under ordnade former.

Det genomgående temat skulle mycket förenklat kunna beskrivas som: Hurra för den svenska modellen. Och det tycker jag inte är fel med tanke på hur väl denna modell fungerar i det jämförande perspektivet.

Kapitlen är väl samordnade. I flera avsnitt görs jämförelser med andra länder och anknytningar till aktuella och omtalade exempel. Författarna

har lyckats att på ett lättfattligt och pedagogiskt sätt ge en ganska heltäckande grund för förståelsen av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Boken är tänkt att i första hand användas av studenter inom HR-utbildningar och för kompetensutveckling. Kunskaper om hur arbetsmarknaden fungerar bör dock vara ett intresse för alla medborgare och kan nog påstås vara en del av den s.k. allmänbildningen. Denna bok bör därför läsas av alla som är intresserade av hur en viktig del av det svenska samhället fungerar.

Birgitta Nyström, professor
Lunds universitet

Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

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

EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Copenhagen Business School, Helsingfors universitet, Fafo Institut för arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshögskolan 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, Caroline Johansson, Jens Kristiansen, Ulla Liukkunen, Ruth Nielsen, Birgitta Nyström, Mette Søsted Hemme och Marjo Ylhäinen. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 19 juni 2025 **Nästa nr kommer:** september 2025. **Tryckeri:** Ljungbergs ISSN 1402-3008