

Svenska parter enade mot lag om europeisk minimilön

Det får inte bli något direktiv om europeisk minimilön! Det är budskapet från såväl arbetsgivare som fackliga organisationer i Sverige till Europeiska kommissionens nya ordförande Ursula von der Leyen och den ansvariga kommissionären Nicolas Schmit. Deras löfte om att inom 100 dagar från kommissionens tillträde den 1 december lägga fram ett förslag till "ett rättsligt instrument för skälig minimilön" har också skapat hårda motsättningar inom den Europeiska fackliga samorganisationen, EFS.

–Ända sedan starten har jag varit en stark anhängare av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, sade den blivande kommissionären för sysselsättning, socialpolitik och inkludering Nicolas Schmit när han frågades ut av Europaparlamentet i oktober, och försäkrade att han skulle göra sitt yttersta för att genomföra pelarens rättigheter och principer.

Bland uppdrag som kommissionsordföranden har lagt på hans skrivbord är

- att föreslå ett rättsligt instrument för skälig minimilön
- att tillsätta en utredning om hur arbetsvillkoren för arbetstagare på digitala plattformar kan förbättras
- att bevaka att direktivet om balans mellan arbete och privatliv (dvs. föräldraledighetsdirektivet) genomförs fullt ut.

Han vill också arbeta aktivt för ett europeiskt system för arbetslöshetsersättning.

På närmare frågor om det tänkta

förslaget om minimilöner svarade Schmit att det skulle kräva adekvata minimilöner "som sätts på ett öppet och förutsägbart sätt", och att det t.ex. skulle kunna innehålla gemensamma principer för lönesättning och indikatorer för att bedöma medlemsstaternas politik på området. Samtidigt försäkrade han att reglerna skulle respektera nationell praxis så att länder där lönerna sätts genom kollektivavtal inte ska behöva ändra sina system.

Inte desto mindre har tankarna om en europeisk minimilön har väckt starkt motstånd i Sverige. I en skarpt formulerad debattartikel i Dagens nyheter beskriver företrädare för Svenskt Näringsliv, LO och privatjänstemännens förhand-

lingsorgan PTK kommissionens planer som ett allvarligt hot mot den svenska kollektivavtalsmodellen. De konstaterar att det är svårt att motsätta sig intentionen att minimilönen ska göra det möjligt att leva ett värdigt liv oavsett var man arbetar, men att förslaget inte får äventyra väl fungerande arbetsmarknadssystem. Det avgörande är att det inte blir ett direktiv, det vill säga en bindande rättsakt. Det

forts.på s.2

- **Minimilön för utländska förare s. 3**
- **Nytt förslök ansluta EU till EKMR s. 5**
- **EPSU förlorade första ronden s. 8**
- **Kameror kränkte inte privatlivet s. 11**

Danska löneförhandlingar ska inte styras av regeringen

Arbetsgivarna på den statliga sektorn i Danmark ska i fortsättningen företrädas av en ny organisation, *Medarbejder- og kompetencestyrelsen*, i förhandlingarna om de statsanställdas löner. Med det vill regeringen markera en tydligare rågång mellan regeringen och det organ som sköter kollektivavtalsförhandlingarna.

För några år sedan fick Danmark kritik från ILO:s föreningsfrihetskommitté för att regeringen hade ingripit med lagstiftning till arbetsgivarsidans fördel i avtalsförhandlingarna på den offentliga sektorn 2013 (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2015 s 1). Även i senare avtalsrundor har de statsanställdas fackliga organisa-

tioner varit kritiska till hur regeringen har styrt förhandlingarna. Arbetsgivarsidan företrädades då av Moderniseringsstyrelsen, ett organ som ligger under Finansministeriet.

Den ersätts nu alltså av Medarbejder- og kompetencestyrelsen som är placerad under Skatteministeriet. Därmed ska det bli lättare att hålla "armslängds avstånd" till den politiska makten, är det tänkt.

Kerstin Ahlberg



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Svenska parter studerar hur Danmark genomför direktiv med kollektivavtal

Hur går det till när danskarna genomför EU:s arbetsrättsdirektiv med kollektivavtal? Det vill de svenska centralorganisationerna i Arbetsmarknadens EU-råd veta, och skickade därför sitt beredningsutskott på studiebesök till Danmark i oktober.

Arbetsmarknadens EU-råd bildades 2018 av Svenskt näringsliv, svenska LO och förhandlingskartellen PTK (se *EU & arbetsrätt* 3/2018 s. 1). Syftet var att organisationerna i större utsträckning än tidigare skulle försöka komma fram till gemensamma strategier när Europeiska kommissionen tar initiativ till EU-lagstiftning, allt för att värna den svenska kollektivavtalsmodellen.

Något som ansågs mycket viktigt för den svenska modellen när svenskarna 1994 skulle ta ställning till ett eventuellt EU-medlemskap

var om det skulle gå att genomföra EU:s arbetsrättsliga direktiv genom kollektivavtal i stället för genom lag. Efter försäkringar från den ansvariga kommissionären om att det visst skulle vara möjligt tycktes frågan avgjord, och svenskarna röstade ja till medlemskap.

Samtidigt var frågan lika aktuell i Danmark. Danskarna hade röstat nej till det nyligen antagna Maastrichtfördraget som skulle utvidga EU:s kompetens att anta arbetsrättsliga regler, och för att ändra sig ville även de ha garantier för att direktiv skulle kunna genomföras genom kollektivavtal i medlemsstaterna. Och liksom svenskarna blev danskarna övertygade av kommissionärens försäkringar.

Men det som sedan har hänt i de båda länderna har skilt sig åt. Sverige har hittills aldrig utnyttjat möjligheten att genomföra direktiv

med kollektivavtal. (Det är en annan sak att parterna ibland har blivit tvungna att anpassa vissa kollektivavtalsregler när nya direktiv har antagits.) Från det att arbetstidsdirektivet skulle genomföras har Danmark däremot utvecklat ett nytt sätt att genomföra arbetsrättsliga direktiv genom kollektivavtal.

Fram till dess brukade Folkeetinget först anta lagar som implementerade de olika direktiven, lagar som var subsidiära i förhållande till eventuella kollektivavtal. Det vill säga, på de områden där parterna hade kollektivavtal som levde upp till lagens/direktivens regler gällde lagen inte. Nu vänder man på steken. Sedan dess får parterna själva först en möjlighet att sluta kollektivavtal som genomför direktiven. Först därefter antas kompletterande lagregler för de områden som inte täcks av avtalen. Den kompletterande lagstiftningen brukar då också bygga på innehållet i parternas avtal.

Det är alltså denna modell som parterna på den privata arbetsmarknaden i Sverige vill lära sig mer om. Kanske kan Sverige lära sig något av Danmark här?

Kerstin Ahlberg

Svenska parter enade...

forts. från s. 1

skulle allvarligt och omedelbart störa de nationella arbetsmarknadsparternas autonomi.

De framhåller också att EU inte har kompetens att lagstifta när det gäller "löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller lockout" enligt undantaget i artikel 153.3 i EUF-fördraget.

Även i Danmark är parterna och regeringen vaksamma och ser med spänning fram emot kommissionens förslag.

Kommissionens planer sätter sammanhållningen mellan de starka nordiska fackföreningarna och deras kamrater i länder där facken behöver EU:s hjälp att flytta fram arbetstagarnas positioner under hård press. En majoritet inom EFS vill ha europeisk lagstiftning om minimilöner och menar att de svenska fackliga organisationerna borde låta sig nöja med försäkringarna om att inget land ska tvingas att införa lagstadgad minimilön och att regleringen inte ska blanda sig i fungerande system för autonoma

kollektivavtalsförhandlingar.

De svenska facken menar å andra sidan att majoriteten inte förstår hur svårt, för att inte säga omöjligt, det är att konstruera ett rättsligt hållbart undantag för de nordiska ländernas kollektivavtalsmodeller. Samtidigt som majoriteten säger att parternas autonomi ska försvaras, kommer den med förslag som kraftigt skulle påverka nationella system för kollektiva förhandlingar, t.ex. krav på allmängiltigförklaring av kollektivavtal (vilket är främmande för Danmark och Sverige) och regler om arbetsmarknadsorganisationernas representativitet (som inte finns i Sverige).

Motsättningarna inom EFS kom i öppen dager när organisationens generalsekreterare Luca Visentini bemötte de svenska parternas debattartikel och hävdade att den beskrev kommissionens planer på ett felaktigt sätt.

Vem som har rätt vet ingen förän kommissionen faktiskt har lagt fram sitt förslag.

Kerstin Ahlberg

HD bekräftar: Byggnads slipper betala skadestånd

I slutet av september beslöt Sveriges Högsta domstol att inte ge prövningstillstånd i målet mellan Svenska byggnadsarbetareförbundet och Henrik Gustavsson, tidigare ägare till byggföretaget HGS. Det innebär att hovrättsens dom står fast, och att Byggnadsstridsåtgärder mot företaget "långt ifrån" var så kvalificerat otillbörliga att förbundet är skyldigt att betala skadestånd, även om stridsåtgärderna i och för sig innebar en kränkning av Europakonventionen om mänskliga rättigheter (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2019 s 3).

Kerstin Ahlberg

Gemensam EU-strategi ska stärka de nordiska fackens inflytande

I början av september beslutade medlemsorganisationerna i Nordens fackliga samorganisation (NFS) att skapa en gemensam strategi för att öka de nordiska fackens inflytande över hur arbetsmarknadspolitiska och fackliga frågor drivs inom EU.

Strategin ska peka ut de utmaningar och områden där de nordiska fackförbunden vill få ett större inflytande. Tanken är att den så tydligt som möjligt ska ringa in de gemensamma målsättningarna, säger Magnus Gissler, generalsekreterare för NFS.

Bakgrunden är en diskussion om möjligheter till inflytande och påverkan i ett europeiskt perspektiv.

–Våra medlemsorganisationer har ett behov av att vi blir bättre på att samordna politiken. I förlängningen även våra resurser, säger han.

Aktuella strategiska områden är populism, framtidens arbetsliv, digitalisering, AI och arbetsmiljö. Också EU:s inre marknad och EU:s sociala dimension är viktiga områden liksom de nordiska avtalsmodellerna.

–I NFS:s eget perspektiv är den övergripande målsättningen att vi ska sträva mot full sysselsättning och bra villkor för lön och arbete. Jag gissar att det kommer att genomsyra den här strategin. Vi vill skapa incitament och regleringar som gör att så många som möjligt kommer i arbete, säger Magnus Gissler.

Ambitionen är också att de sociala rättigheterna ska få större betydelse och bedömas på ett mer jämbördigt sätt i relation till de ekonomiska friheterna.

Magnus Gissler påpekar att förutsättningarna för fackligt arbete kan skilja sig mycket åt mellan de europeiska länderna. En nordisk strategi skulle kunna gynna arbetstagarna i fler länder i EU.

–Förutom inflytande finns det också ett solidaritetsperspektiv. Vi ser att det finns regioner och områden i Europa som behöver mer reglering och mer gemensam

utveckling än vad vi behöver i Norden med vår nordiska avtalsmodell, säger han.

Något som NFS har ögonen på är Europeiska kommissionens nya ordförande Ursula von der Leyens anspråk på att införa EU-regler om minimilöner. Hon öppnar upp för både kollektivavtal och lagstiftning.

–I Norden regleras minimilöner genom kollektivavtal där de avtalstecknande parterna är överens

Danmark inför lagstadgad minimilön för utländska chaufförer

Danmark är på väg att införa lagstadgad minimilön för utländska förare som kör cabotage och så kallade kombitransporter i landet. Dansk arbetsgiverforening (DA) och Fagbevægelsens hovedorganisation (FH) har slutit ett avtal om hur det bör gå till och en utredning tillsatt av regeringen väntas i dagarna lägga fram ett förslag till lag som ska förverkliga parternas önskemål.

–Normalt har vi inte lagstiftning om minimilön i Danmark eftersom arbetsgivare och arbetstagarer förhandlar om lönen, men när det nu finns ett område där parterna själva rekommenderar lagstiftning så lyssnar vi naturligtvis till det, säger arbetsmarknadsministern Peter Hummelgaard i ett pressmeddelande.

Skälet till detta avsteg från den danska modellen där lönerna regleras genom att fackförbunden kräver kollektivavtal är att den inte fungerar vid de internationella transporterna, enligt DA och FH. Arbetsrätten har nämligen slagit fast att fackföreningarna inte får vidta stridsåtgärder mot utländska transportfirmor om bara en mindre del av arbetet i samband med en internationell transport utförs i Danmark.

Nu är det inte något helt nytt med lagstiftning om lön och anställningsvillkor i Danmark. Just i transportbranschen finns redan sådana regler i *gods-kørselsloven* som

om att minimilöner behövs. Vår förhoppning är att den riktning den nya ordföranden pekar ut ska ta hänsyn till nationella system och att det kommer att finnas flera möjliga lösningar på att reglera det här, säger Magnus Gissler.

Planen är att den gemensamma EU-strategin ska fastställas av NFS-styrelsens presidium i början av februari nästa år.

Marie Lundahl, frilansjournalist

gäller för danska företag. De som inte är bundna av kollektivavtal måste enligt lagen ge sina chaufförer lön och anställningsvillkor enligt gällande kollektivavtal. DA och FH vill nu att dessa ska utsträckas även till utländska åkerier som kör cabotage och kombitransporter i landet. De ska vara skyldiga att betala grundlön enligt kollektivavtalen för branschen plus tillägg för intjänade ledigheter mm. Åkerierna ska också senast när turen börjar anmäla sig till ett danskt register och intyga att de kommer att betala minst denna lön.

På EU-nivå förhandlar parlamentet och ministerrådet just nu om särskilda regler som ska gälla för lastbilsförare som utstationeras över gränserna (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2018 s. 5).

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

Sveriges regering får bakläxa för ny lag om tjänstepensionsföretag

Sveriges genomförande av tjänstepensionsdirektivet riskerar att leda till dyrare förvaltning och i förlängningen sämre tjänstepensioner. Det menar arbetsmarknadens parter, som är starkt kritiska till hur regeringen vill genomföra tjänstepensionsdirektivet (direktiv 2016/2341 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut, också kallat IORP 2). Kritiken handlar om att regeringen inte utnyttjat det handlingsutrymme som EU-rätten medger och gått utöver vad direktivet kräver.

EU har det senaste decenniet tagit flera initiativ till harmonisering av den europeiska försäkringsmarknaden. Den EU-rättsliga regleringen har både till syfte att försäkra att tillräckliga krav ställs på försäkringsbolagen och att skapa en inre marknad för försäkringar.

Tjänstepensioner omfattas antingen av det direktiv som reglerar försäkringsbolag (2009/138) eller av tjänstepensionsdirektivet som Sverige nyligen genomfört genom

lag (2019:742) om tjänstepensionsföretag. Tjänstepensionsföretag är en ny typ av företag och tanken är att både understödsföreningar och försäkringsbolag som endast tillhandahåller tjänstepensionsförsäkringar ska kunna omvandlas till tjänstepensionsföretag och omfattas av lagstiftningen. Alternativet är att bedriva verksamhet i enlighet med försäkringsrörelselagen. Försäkringsbolag som har tjänstepensionsförsäkringar som en del av sin verksamhet kan däremot inte bli tjänstepensionsföretag.

Både arbetsgivar- och arbetstagsarsidan har riktat kritik dels mot lagstiftningsprocessen, dels mot lagförslaget i regeringens proposition (prop 2018/19:158). Den materiella kritiken rör bland annat det kapitalkrav som kommer att ställas på tjänstepensionsföretag men som inte ställs enligt tjänstepensionsdirektivet. Svenskt näringsliv framhåller i sitt remissvar att det inte är rimligt att Sverige har andra kapitalkrav än övriga EU-länder. Kritik riktas även mot att parterna inte ska

ha möjlighet att avtala om vem som ska tillhandahålla försäkringsinformation till försäkringstagare och förmånstagare, något de befarar kan leda till ökade kostnader.

Den 13 november antog riksdagen regeringens lagförslag. Parternas kritik ledde dock till att riksdagen uppdrog åt regeringen att ”skyndsamt” återkomma med förslag till ändringar vad gäller solvensreglerna, information, egenföretagares tjänstepensioner och tilläggsförsäkringar. Dessa frågor kommer alltså att beredas ytterligare.

Det kan tilläggas att Sverige i oktober fick ett motiverat yttrande från Europeiska kommissionen eftersom direktivet skulle ha varit genomfört senast den 13 januari i år. Om regeringen inte inom två månader meddelade vilka åtgärder som vidtagits för att genomföra direktivet hotade kommissionen med att väcka talan för fördragsbrott. Sverige var dock i gott sällskap, även sju andra medlemsländer fick likadana motiverade yttranden.

Caroline Johansson, jur. dr.
Uppsala universitet

Italienska företag lockas till Danmark sedan inhemsk domstol vägrat verkställa dansk dom

Den italienska domstolens beslut att vägra verkställa en dansk dom om kollektivavtalsbrott väntas överprövas först år 2021. Samtidigt ökar utstationeringarna till Danmark från italienska företag som inte behöver följa dansk arbetsrätt.

EU & arbetsrätt rapporterade i nr 1/2019 s 4 att en dansk dom om skadestånd på 14 miljoner danska kronor för kollektivavtalsbrott i samband med utstationering inte kunnat verkställas mot det skadeståndsskyldiga italienska företaget Solesi, sedan en domstol i Italien ansett domen vara i strid med grunderna för den italienska rättsordningen (*ordre public*). Möjligheten att vägra verkställa en dom med hänvisning till *ordre public* är enligt EU-domstolen mycket begränsat. Det danska fackförbundet har över-

klagat det italienska beslutet om att inte verkställa den danska domen, men den italienska andrastansdomstolen väntas fatta beslut först år 2021.

Samtidigt rapporterar danska fackföreningar att utstationeringar från Italien till Danmark ökat explosionsartat och att var tredje arbetstimme på en dansk byggarbetsplats utförs av ett italienskt bolag. Från fackligt håll i Danmark uttrycks nu en oro för att de italienska företagen ska kunna verka i Danmark utan att följa dansk arbetsrätt eftersom de kan dra sig undan till Italien och på så sätt ”gömma sig” från danska domar.

Det tillfälliga rättsläget är naturligtvis frustrerande eftersom det innebär att italienska företag har en konkurrensfördel på den danska arbetsmarknaden jämfört med

företag från alla andra EU-länder, samtidigt som det riskerar att underminera den nordiska kollektivavtalsmodellen.

Erik Sinander, jur. dr.
Stockholms 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.

Finska fack förlorar mål om infrusna semesterdagar

Också EU-domstolen kommer fram till att det inte strider mot vare sig arbetstidsdirektivet eller artikel 31.2 i EU-stadgan om grundläggande rättigheter att semesterdagar utöver de fyra veckor som är minimum enligt direktivet fryser inne om arbetstagaren inte kunnat ta ut dem på grund av sjukdom. Domstolen går alltså på samma linje som generaladvokaten (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2019 s 1).

Målen har hänskjutits till EU-domstolen av den finska Arbetsdomstolen och rör kollektivavtalen

för hälsovårdssektorn respektive stuveribranschen, vilka ger arbetstagarna rätt till mer än fyra veckors semester.

När det gäller stadgan konstaterar EU-domstolen att den helt enkelt inte är tillämplig på situationen i målen. Stadgan riktar sig till medlemsstaterna endast när de tillämpar unionsrätten, och det har Finland inte gjort i det här fallet. Enbart det faktum att medlemsstaten vidtar åtgärder inom ett område där EU har befogenheter innebär inte att dessa omfattas av unionsrättens tillämpningsområde, förklarar

domstolen. På det socialpolitiska området har EU och medlemsstaterna delad befogenhet att stifta lag, och när en medlemsstat ger arbetsmarknadens parter möjlighet att sluta avtal om längre betald semester än det minimum som arbetstidsdirektivet föreskriver, kan den inte anses tillämpa arbetstidsdirektivet. Då utnyttjar den staten sin kvarstående befogenhet att lagstifta på området och då är stadgan inte tillämplig, är EU-domstolens slutsats.

Kerstin Ahlberg

Förenade målen C-609/17 Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry mot Hyvinvointialan liitto ry och C-610/17 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry mot Satamaoperaattorit ry, dom den 19 november 2019

ILO-konvention mot våld och trakasserier

En konvention mot våld och trakasserier i arbetet antogs med en överväldigande majoritet av ILO:s arbetskonferens i juni (439 röster för, 7 emot och 30 nedlagda). Till den lilla minoritet som inte stödde konventionen hörde de danska och svenska arbetsgivarrepresentanterna som lade ned sina röster.

Stater som ratificerar konventionen ska respektera, främja och förverkliga varje människas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier. Med våld och trakasserier menas uppträdanden och praktiker som syftar till, leder till eller kan antas leda till fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada, och innefattar också könsrelaterade trakasserier. Inte bara arbetstagare ska skyddas utan alla som arbetar, oavsett deras arbetsrättsliga status, och konventionen gäller inte enbart det som händer på arbetsplatsen utan också exempelvis i lunchrum och omklädningsrum, under tjänsteresor, vid sociala aktiviteter, i e-postkommunikationen, i tjänstebostäder och vid resor till och från arbetet. Även våld och trakasserier från tredje part, exempelvis kunder och patienter, och våld i hemmet som påverkar arbetslivet ska beaktas.

Kerstin Ahlberg

Nya tag i förhandlingarna om EU:s anslutning till Europakonventionen

Nu ska det bli ny fart på förhandlingarna om EU:s anslutning till Europakonventionen om mänskliga rättigheter (EKMR) efter att ministerrådet gett Europeiska kommissionen kompletterande förhandlingsdirektiv.

Det är hela tio år sedan medlemsländerna genom Lissabonfördraget beslöt att EU ska ansluta sig till EKMR. I december 2014 underkände EU-domstolen emellertid det utkast till anslutningsavtal som kommissionen och Europarådet hade förhandlat fram (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2015 s 6). Enligt domstolen var det inte förenligt med EU:s fördrag eftersom det innebar att EU skulle behandlas som vilken stat som helst som är ansluten till konventionen. Men EU-rättens karaktär är unik, särskild och självständig i förhållande till både nationella rättsordningar och folkkrätten, framhöll domstolen. Förslaget till anslutningsavtal respekterade och skyddade inte denna särart och detta oberoende tillräckligt.

Sedan dess har kommissionen och den rådgivande Arbetsgruppen för grundläggande rättigheter, medborgerliga rättigheter och fri rörlighet för personer arbetat

vidare i det tysta. I september presenterade de ett underlag för nya förhandlingsdirektiv som medlemsländernas justitieministrar nu alltså har antagit.

Utgångspunkten är att det tidigare avtalet bara ska ändras så mycket som är nödvändigt för att tillgodose EU-domstolens invändningar. För att skydda EU-rättens självständighet och EU-domstolens exklusiva rätt att tolka EU-rätten ska Europarådets institutioner inte ha befogenhet att tolka EU-rättsliga regler utöver EKMR och EU:s anslutningsfördrag. De ska behandla EU:s regler som faktiska omständigheter och följa den tolkning som EU:s domstolar har gett dessa. EU:s anslutning till EKMR kan inte heller få några konsekvenser för EU-institutionernas verksamhet i enlighet med fördragen.

Parallellt med kommissionens förhandlingar med Europarådet kommer den rådgivande arbetsgruppen att diskutera vilka interna regler EU kommer att behöva t.ex. för situationer då EU eller en medlemsstat ska delta i förhandlingarna inför Europadomstolen eller ställs till ansvar där.

Kerstin Ahlberg

Förebyggande rekonstruktioner av företag reglerade i nytt EU-direktiv

Förebyggande rekonstruktion, skuldavskrivning, näringsförbud och åtgärder för att effektivisera befintliga regler på området är sedan i somras reglerade i ett EU-direktiv. Reglerna har inverkan också på arbetstagarnas och fackets ställning.

Det har hittills varit upp till medlemsstaterna att lagstifta om förfaranden för att rädda företag som är i ekonomiska svårigheter och riskerar att bli insolventa, men nu agerar EU i form av minimistandarder med många valmöjligheter för det nationella genomförandet. Det är inte fråga om någon fullständig harmonisering av obeståndsrätten, utan om att införa gemensamma principer för framförallt s.k. förebyggande rekonstruktion. Direktivet är delvis mycket detaljerat och komplext.

Utgångspunkten är att ekonomiska svårigheter i företag övervinns enklare om de upptäcks och hanteras tidigt. Reglerna blir därför tillämpliga redan när det är sannolikt att företaget är insolvent.

Syftet är att företag som är "livskraftiga" ska få tillgång till ett förfarande för förebyggande rekonstruktion och räddas från konkurs. Medlemsstaterna får undanta arbetstagares fordringar från reglerna om förebyggande rekonstruktion.

Förebyggande rekonstruktion initieras av gäldenären, men medlemsstaterna får föreskriva att även borgenärer och arbetstagarrepresentanter under vissa förutsättningar kan begära en sådan process.

De berörda parterna, inklusive arbetstagarna om det följer av nationell rätt, ska förhandla fram en rekonstruktionsplan med åtgärder, bl.a. skuldnedskrivning, organisationsförändringar, försäljningar och omläggning av kapitalstrukturen. I planen ska arbetstagarnas ställning beskrivas, liksom åtgärder för information och samråd med arbetstagarrepresentanter och övergripande information om uppsägningar, förkortad arbetstid m.m.

Under tiden då rekonstruktions-

planen förhandlas behåller gäldenären kontrollen över företaget, och borgenärerna kan hindras från att begära verkställighet mot det. Arbetstagarna kan dock begära verkställighet av sina fordringar om inte nationella regler garanterar betalning av fordringarna på liknande skydds nivå. Under denna period är företaget dessutom skyddat från konkurs och borgenärer får inte innehålla sina prestationer eller häva kontrakt med företaget. Dessa regler motsvarar delvis nationella regler om företagsrekonstruktion och offentligt ackord.

Rekonstruktionsplanen antas med ett särskilt förfarande där borgenärerna indelas i olika kategorier med olika rösträtt. Om planen påverkar borgenärer som inte samtycker till den, eller om den innebär att mer än 25 procent av arbetstagarna sägs upp måste den fastställas av domstol för att vara bindande för parterna. Medlemsstaterna får föreskriva att arbetstagarna ska godkänna planer som innebär förändringar i arbetsorganisationen eller i avtalsförhållanden med arbetstagarna. Innan den antas ska rekonstruktionsplanen bli föremål för information och samråd. För borgenärer med förmånsrätt för sina fordringar gäller särskilda skyddsregler.

Arbetstagarnas individuella och kollektiva rättigheter – särskilt förhandlingsrätten, rätten till kollektiva åtgärder och rätt till information och samråd enligt direktiven om arbetstagarinflytande – får inte påverkas av förebyggande rekonstruktion. Information och samråd ska särskilt avse den förväntade utvecklingen i företaget och dess ekonomi så att arbetstagarna "kan framföra sina farhågor om företagets situation och om behovet av att överväga rekonstruktionsmekanismer". Informations- och samrådsskyldigheten omfattar också förfaranden för förebyggande rekonstruktion som "skulle kunna påverka anställningsfrågor", t.ex. risker för inställda löneutbetalningar.

Finansiering som tillskjuts bolaget under rekonstruktionsplanen skyddas på särskilt sätt vid konkurs, men detta skydd får inte hindra utbetalningar av lön för utfört arbete. Verktyg för tidig varning som underlättar att upptäcka sannolikhet för insolvens måste skapas. Arbetstagarrepresentanter ska vara informerade om dessa och om förfaranden och åtgärder för rekonstruktion och skuldavskrivning.

Europafacket (EFS) välkomnar att EU reglerar frågor om insolvens, men är besviken på det antagna direktivet, som man menar är en missad möjlighet att fördjupa företagsdemokratien i EU. EFS hade begärt, men inte fått gehör för, att rekonstruktionsprocessen i företag skulle övervakas av en borgenärskommitté där även arbetstagarna var företrädare.

Direktivets regler måste samordnas med nationella lönegarantisystem. Det nya direktivet är en intresseväckande nyreglering från EU:s sida, som kopplar insolvensrätten till reglerna om den inre marknadens funktionssätt, om etableringsfrihet och om fri rörlighet för kapital inom unionen. Arbetstagarna omfattas i sin egenkap av borgenärer och ekonomiska intressenter i krisande företag.

Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 17 juli 2021.

Niklas Selberg, jur.dr.
Lunds universitet

Direktiv 2019/1023 om ramverk för förebyggande rekonstruktion, om skuldavskrivning och näringsförbud och om åtgärder för att göra förfaranden rörande rekonstruktion, insolvens och skuldavskrivning effektivare samt om ändring av direktiv (EU) 2017/1132 (Rekonstruktions- och insolvensdirektiv)

Direktiv om skydd för visseblåsare och gränsöverskridande fusioner antagna efter språköversyn

Först i oktober kunde EU-direktivet om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (visseblåsardirektivet) slutligen antas. Europaparlamentet och ministerrådet var visserligen överens om innehållet redan i april, men efter att juristlingvisterna granskat texten behövde den behandlas en omgång till i parlamentet.

Juristlingvisternas uppgift är att kontrollera lagstiftningens juridiska och språkliga kvalitet och se till att alla språkversioner stämmer överens. Det händer då att de föreslår att formuleringar eller begrepp ändras. Ändringarna måste dock godkännas av de lagstiftande organen, vilket alltså gjorde att visseblåsardirektivet blev försenat.

Ett krav som framfördes under förhandlingarna om direktivet var

att det också skulle ge skydd åt personer som rapporterar om brott mot regler om arbetstagares säkerhet och hälsa eller andra arbetsrättsliga regler, vilket kommissionen inte hade föreslagit (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2018 s 4). Det kravet fick dock inget gehör. Däremot säger direktivet nu uttryckligen att inget hindrar medlemsstaterna att utvidga skyddet till ”områden” eller handlanden som inte omfattas av direktivet.

När direktivet antogs uttalade kommissionen dessutom att den vid den översyn som ska göras om några år kommer att överväga att föreslå att tillämpningsområdet utvidgas till att omfatta vissa rättsakter baserade på artiklarna 153 och 157 i EUF-fördraget, dvs. de artiklar som ger EU lagstiftningskompetens på det socialpolitiska

området.

Kerstin Ahlberg

Direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten

Även den text om ändringar i direktivet om gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar av företag som Europaparlamentet och ministerrådet kom överens om i våras (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2019 s 4) har reviderats efter juristlingvisternas granskning. Först den 18 november kunde ett språkligt korrekt direktiv antas.

Kerstin Ahlberg

Direktiv om ändring av direktiv (EU) 2017/1132 vad gäller gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar

Ministerrådet ställer sig bakom ILO:s 100-årsdeklaration

I samband med sitt hundraårsjubileum antog ILO i juni 2019 en deklaration om The Future of Work, som EU:s ministerråd nu har ställt sig bakom.

ILO:s hundraårsdeklaration utgår från att anställningsförhållandet även i framtiden ska utgöra den viktigaste rättsliga formen för skydd av arbetande människor. Dessutom anger deklarationen riktningen för ILO:s framtida arbete och prioriteringar. Här utgår ILO från filosofen Amartya Sen's teori om mänsklig utveckling som frihet att förverkliga sina förmågor. Teknologisk utveckling, förändrad demografi (åldrande befolkning), klimatförändringar och global fattigdom och orättvisor är bland de utmaningar som ILO ska möta genom att fortsatt ha fokus på utveckling av internationella arbetsrättsliga regler, bl.a. om anständiga arbetsvillkor, livslångt lärande, icke-diskriminering och utbredning av sociala rättigheter.

Ministerrådet pekar på att ILO:s verksamhet har bidragit till social

rättvisa, och välkomnar deklarationen och särskilt dess ”människocentrerade” approach. EU:s regeringar framhåller likheter mellan ILO och EU, och uppmanar EU:s medlemsstater att fortsätta ratificera ILO:s konventioner,

och kommissionen att utveckla EU:s arbetsrätt i enlighet med de tankegångar som lanseras i ILO:s hundraårsdeklaration.

Det återstår att se vilken inverkan ILO:s hundraårsdeklaration kan komma att få på EU-arbetsrättens utveckling.

Niklas Selberg, jur.dr.
Lunds universitet

NYA MÅL

Kollektiva uppsägningar

C-300/19, UQ mot Marclean Technologies, S.L.U.

Innebär direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som ska läggas till grund för bedömningen av huruvida det rör sig om en kollektiv uppsägning alltid ska beräknas bakåt i tiden från dagen för den individuella uppsägning som tvisten avser?

Åldersdiskriminering

C-511, AB mot Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis
Är det indirekt diskriminering på grund av ålder när en medlems-

stat antar lagstiftning enligt vilken personal med privaträttsliga anställningsavtal placeras i personalreserv under högst tjugofyra månader på grundval av det enda materiella kriteriet att de är nära att uppfylla villkoren för full ålderspension?

Utstationering

C-492/19, OK mot Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld
Hindrar artikel 56 i EUF-fördraget, utstationeringsdirektivet (96/71) och tillämpningsdirektivet (2014/67) en regel enligt vilken det föreskrivs mycket höga sanktionsavgifter, i synnerhet höga lägsta sanktionsavgifter, kumulativt för varje berörd arbetstagare, för åsidosättanden av formella skyldigheter vid gränsöverskridande arbete?

Efter Tribunalens dom: Hur autonoma är parterna på EU-nivå?

Enligt fördraget om den europeiska unionens funktionsätt artikel 152 ska EU ”underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet”. I det färskta rättsfallet *European Federation of Public Services Unions (EPSU)* mot Europeiska kommissionen kom innebörden i denna bestämmelse att ställas på sin spets. Där slog Tribunalen fast att kommissionen inte är skyldig att lägga fram något förslag till direktiv för att genomföra ett avtal som arbetsmarknadens parter på Europainivå har slutit.

Bakgrunden var att kommissionen i april 2015 bad arbetsmarknadens parter att yttra sig över den möjliga inriktningen av en åtgärd för att revidera direktiven om information och samråd, och eventuellt utvidga tillämpningsområdet för direktiven till att omfatta bl.a. offentliganställda tjänstemän i medlemsländernas statsförvaltning.

Den fackliga förhandlingsorganisationen TUNED och den europeiska arbetsgivarorganisationen EUPAE svarade att de önskade förhandla med stöd av EUF-fördragets artikel 154.4 om att ingå ett avtal i frågan. Parterna slöt sedan ett avtal om en ”Allmän ram för information till och samråd med tjänstemän och andra anställda i statsförvaltningarna” och begärde att kommissionen skulle lägga fram ett förslag i syfte att genomföra avtalet på unionsnivå genom ett beslut av ministerrådet med stöd av artikel 155.2 i EUF-fördraget (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2016 s 6).

Drygt två år senare underrättade kommissionen parterna att den hade beslutat att inte föra ärendet vidare. Motiveringen var ytterst kortfattad, men gick ut på att statsförvaltningarna är underställda medlemsstaternas regeringar, att de utövar offentliga maktbefogenheter och att deras organisation och verksamhet helt och hållet bestäms av medlemsstaterna. Vidare hänvisade kommissionen till olikheter i medlemsstaternas utgångspunkter (i

flera länder finns redan bestämmelser som garanterar information och samråd) och till graden av centralisering av statsförvaltningen.

EPSU, som är medlem i TUNED beslöt att väcka talan mot beslutet. Organisationen menade att kommissionen visserligen har rätt att undersöka att parterna bakom avtalet är representativa och att dess innehåll är lagenligt, men att ett avtal som uppfyller dessa krav enligt ordalydelsen i artikel 155.2 ska föras till behandling i rådet. Rådet kan sedan godkänna eller förkasta förslaget. EPSU konstaterade vidare att kommissionen inte hade ifrågasatt vare sig avtalets representativitet eller lagenlighet. EPSU krävde därför att kommissionens beslut att inte lägga fram ett förslag för ministerrådet skulle ogiltigförklaras.

Tribunalen biföll inte talan. Domstolen medgav dock EPSU talerätt (TUNED torde sakna juridisk personlighet varför processen fördes av EPSU). I sakfrågan menade domstolen att varken ordalydelsen i artikel 155.2 eller stadgandets tillkomsthistoria stöder EPSU:s tolkning. Vidare fann den att en kontextuell tolkning, den Europeiska kommissionens självständiga ställning enligt artikel 17.3 i EUF-fördraget, liksom det faktum att arbetsmarknadens parter inte representerar unionens allmänna intresse talar för att kommissionen fritt kan välja om den finner det ändamålsenligt att föra ett europeiskt arbetsmarknadsavtal vidare till rådet.

EPSU hade även hävdat att kommissionens motiveringar var otillräckliga och uppenbart oriktiga. Tribunalen fann att kraven på motiveringsskyldighet var uppfyllda, även om den ansåg dem såpass bristfälliga att kommissionen fick stå för sina egna rättegångskostnader.

Dynamiken i den sociala dialogen i EU har i hög grad saknats under senare år jämfört med hur det var kring sekelskiftet då de partsförhandlade direktiven om

föräldraledighet, deltidarbete och tidsbegränsade anställningar tillkom. Tribunalens tolkning av artikel 155.2 i EUF-fördraget är knappast ägnad att öka parternas intresse för social dialog. Tribunalens dom innehåller även viktiga fördragstolkningar som har allmän konstitutionell relevans. Det är därför välkommet att EPSU har beslutat överklaga domen till EU-domstolen för att få definitiv klarhet i vilken roll de olika institutionerna har inom den sociala dialogen.

Niklas Bruun

T-310/18, *European Federation of Public Service Unions (EPSU)*, Bryssel (Belgien), Jan Goudriaan, Bryssel, mot Europeiska kommissionen, dom den 24 oktober 2019

NYA MÅL

Etableringsrätt och fri rörlighet för tjänster

C-471/19, Middlegate Europe NV mot Ministerraad

Hindrar artikel 49 och artikel 56 i EUF-fördraget en nationell regel som föreskriver att personer eller näringsidkare som vill utföra hamnarbete i ett belgiskt hamnområde är skyldiga att endast anlita erkända hamnarbetare?

Konkurrens

C-462/19, Asociación Estatal de Empresas Operadoras Portuarias (ASOPORT) mot Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Consignatarios de Buques (ANESCO), Comisiones Obreras, Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), Confederación Intersindical Galega, Eusko Langileen Alkartasuna, Langile Abertzaleen Batzordeak, Unión General de Trabajadores (UGT)

Hindrar EUF-fördragets artikel 101 om förbudna avtal mellan företag att avtal mellan näringsidkare och arbetstagarrepresentanter, även när dessa avtal benämns kollektivavtal, är förbudna när de föreskriver att företag som lämnar ett stuveriadministrationsföretag är skyldiga att överta arbetstagare som är knutna till detta och föreskriver på vilket sätt detta övertagande ska ske?

Begränsning av andelen underentreprenörer gick för långt men opålitlig underentreprenör kan uteslutas

Att en leverantör har anlitat en underleverantör utan att först få den upphandlande myndighetens godkännande kan vara en sådan en sådan allvarlig brist vid fullgörande av kontraktet att leverantören kan uteslutas från senare upphandlingar. Varje fall måste dock prövas för sig. Det slår EU-domstolens fast i en färsk dom.

Att långa entreprenadkedjor ökar risken för brott mot arbetsrättsliga regler är ett välkänt faktum, och i EU:s medlemsländer försöker man på olika sätt att komma åt problemet. I två avgöranden under hösten har EU-domstolen uttalat sig om vad som är möjligt, och vad som inte går att göra, enligt EU:s upphandlingsdirektiv (2014/24).

Det första fallet var relativt enkelt. Det rörde en italiensk lagstiftning som sa att den del av byggentreprenad-, tjänste- eller varukontrakt som eventuellt läggs ut på underentreprenad inte fick vara större än 30 procent av kontraktsvärdet. Regeln motiverades med att underentreprenader i Italien alltid varit ett medel för att bedriva kriminell verksamhet. Genom att begränsa andelen underentreprenader skulle man hindra maffian från att infiltrera vid de offentliga inköpen.

Det argumentet bet inte på EU-domstolen. Domstolen framhåller att användningen av underentreprenader också har en positiv sida, då det ligger i unionens intresse att ett anbudsförfarande ska vara öppet för så stor konkurrens som möjligt. Användning av underleverantörer bidrar till att det syftet uppnås eftersom det kan antas gynna små och medelstora företags möjligheter att delta i upphandlingar. Därför måste eventuella begränsningar vara proportionella. Och även om en kvantitativ begränsning av andelen underleverantörer vore ägnad att motverka infiltrering av den organiserade brottsligheten går den italienska regeln utöver vad som är nödvändigt för att nå målet. Ett abstrakt förbud mot underentreprenader över en viss andel

innebär att förbudet gäller oavsett vilken bransch som berörs, arbetets art och underleverantörernas identitet. Det blir dessutom omöjligt för den upphandlande enheten att göra en bedömning från fall till fall. Syftet med de italienska reglerna kan uppnås med mindre restriktiva åtgärder, enligt domstolen.

Domstolen ger inga exempel på vad det i så fall skulle kunna vara, men det andra aktuella målet rör ett sådant. Enligt upphandlingsdirektivet får den upphandlande myndigheten begära att anbudsgivarna uppger hur stor del av kontraktet som kan komma att läggas ut på tredje part och vilka underleverantörer som de i så fall vill använda. Det ger myndigheten möjlighet att kontrollera underentreprenörernasandel innan den beslutar vilken anbudsgivare som ska få kontraktet. Den kan också förbjuda leverantören att använda andra underentreprenörer utan att först få myndighetens godkännande.

Sådan var situationen i det andra målet. Ett rumänskt byggföretag, Delta, hade anlitat en underentreprenör utan att först ha inhämtat den upphandlande kommunens tillåtelse. Kommunen sade upp kontraktet och lämnade en så kallad formell anmärkning mot Delta i den officiella elektroniska upphandlingsplattformen. Det fick till följd att Deltas anbud i en senare upphandling uteslöts med hänvisning till det tidigare kontraktsbrottet. Delta väckte talan mot beslutet och anförde att kontraktsbrottet inte var tillräckligt allvarligt och att det, enligt upphandlingsdirektivet, krävs exceptionella omständigheter för att en sådan oegentlighet ska kunna leda till uteslutning.

Frågan inför EU-domstolen var om Delta kunde anses ha visat prov på så allvarliga eller ihållande brister i fullgörandet av ett materiellt krav i ett tidigare kontrakt att myndigheten hade rätt att utesluta företaget från upphandlingen, i enlighet med artikel 57.4 g i upp-

handlingsdirektivet.

EU-domstolens svar är att det kan vara så, men inte med automatik. Den upphandlande myndigheten måste göra sin egen bedömning av hur leverantören har agerat. Syftet med det är att avgöra om myndigheten kommer att kunna ha förtroende för leverantören.

Domstolen räknar upp några omständigheter som myndigheten i det aktuella målet ska beakta. Först ska den bedöma vilken betydelse den del av kontraktet som lades ut på entreprenad hade och om underentreprenörens medverkan påverkade fullgörande av kontraktet negativt. En annan fråga är om det stod i upphandlingskontraktet att Delta måste få kommunens godkännande för att anlita underleverantörer. För det tredje ska den upphandlande myndigheten pröva om anlåtande av en underentreprenör innebar en väsentlig ändring av företagets anbud. I det här fallet ska den till sist också väga in att Delta inte informerade myndigheten om att det tidigare kontraktet hade sagts upp. Enligt kravet på insyn och lojalitet borde företaget nämligen ha gjort det och förklarat hur det såg på situationen.

Om myndigheten efter denna genomgång kommer fram till att leverantörens agerande är tillräckligt allvarligt för att den ska kunna uteslutas från upphandlingen, måste leverantören dock ges möjlighet att visa att den har vidtagit "självsanerande åtgärder". Om åtgärderna bedöms som tillräckliga för att oegentligheterna inte ska upprepas och styrka att leverantören är pålitlig ska denne inte uteslutas.

Kerstin Ahlberg

C-63/18 Vitali SpA mot Autostrade per l'Italia SpA, dom den 26 september 2019

C-267/18 Delta Antrepriza de Constructii si Montaj 93 SA mot Compania de Administrare a Infrastructurii Nationale rutiere SA, dom den 3 oktober 2019

Kumulerade böter utan övre gräns för administrativa brister var oproportionerliga

Sanktionerna mot företag som inte lever upp till vissa administrativa krav när de utstationerar arbetstagare till Österrike är för stränga. Det konstaterar EU-domstolen i en dom från i höstas.

Ett företag i cellulosa-branschen behövde reparera sin fabrik och avtalade om detta med ett inhemskt företag. Det företaget avtalade i sin tur med ett kroatiskt företag om att detta skulle utföra reparationerna med ca 200 utstationerade arbetstagare. När myndigheterna gjorde tillsyn konstaterades att företaget inte kunde uppvisa de lönehandlingar och tillstånd för arbetstagarerna som nationell rätt krävde. Befattningshavare i både det mottagande och det utstationerande företaget krävdes på sammanlagt ca 13 miljoner euro. Efter att dessa överklagats begärde den österrikiska domstolen förhandsbesked från EU-domstolen.

Utstationeringsdirektivet (96/71) är inte tillämpligt på krav om sådana kontrollåtgärder som förekom i det nationella målet och genomförandedirektivet (2014/67) hade inte trätt i kraft. Eftersom målet avgjordes med tillämpning av EU-fördragets artikel 56 om fri rörlighet för tjänster kom inte heller EU-stadgan att prövas.

Nationell lagstiftning som kräver att dokument om utstationerade arbetstagare upprättas och sparas utgör en inskränkning i tjänstefriheten. Sådana inskränkningar får endast avse mål som motiveras av tvingande skäl av allmänintresse, åtgärderna ska säkerställa förverkligandet av detta mål, och inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det. Arbetstagar skydd är ett legitimt mål som kan förverkligas med administrativa rutiner – men var sanktionerna proportionerliga?

Böterna beräknades på ett särskilt sätt. De påfördes kumulativt för varje berörd arbetstagare, det fanns ingen övre gräns för hur höga de kunde bli, och de kunde inte understiga en viss nivå. Om den

som överklagade böterna förlorade målet, fick denne betala 20 procent av beloppet som bidrag till kostnaderna för förfarandet. Böterna omvandlades till frihetsstraff om de inte betalades.

EU-domstolens slutsats var att de aktuella böterna var oproportionerliga och därför otillåtna. Eftersom målet avgjordes med tillämpning av EU-fördraget har

domen brett tillämpningsområde. Sanktioner för administrativa brister kring utstationering är således förenliga med EU-fördraget, om de inte är oproportionerliga.

Niklas Selberg, jur.dr.

Lunds universitet

C-64/18, C-140/18, C-146/18 och C-148/18 Zoran Maksimovic m.fl. mot Bezirkshauptmannschaft Murtal, dom den 12 september 2019

NYA MÅL

Diskriminering på grund av religion
C-341/19, MH Müller Handels GmbH mot Mfj

Kan en konstaterad indirekt särbehandling på grund av religion, i den mening som avses i det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78), genom en intern regel endast anses vara rimlig om det enligt denna regel är förbjudet att bära alla slags synliga symboler för religiös, politisk eller annan ideologisk övertygelse, och inte endast iögonfallande omfattningsrika symboler?

Arbets tid
C-344/19, D.J. mot Radiotelevizija Slovenija

Ska bakjour då en arbetstagare vid en sändningsstation för radio och tv under sin lediga tid ska kunna nås på telefon och vid behov infinna sig på arbetsplatsen inom en timme betraktas som arbetstid enligt arbetstidsdirektivet (2003/88)? Har den omständigheten att arbetstagaren är inkvarterad på sändningsstationen betydelse för hur bakjouren ska definieras, då de geografiska särdragen på platsen gör det omöjligt att återvända hem ("ned i dalgången") varje dag?

C-580/19, Rfj mot Stadt Offenbach am Main

Är beredskapstid då en arbetstagare är skyldig att med utryckningsfordonet, iförd insatskläder, inom tjugo minuter nå stadsgränsen för tjänstgöringsorten arbetstid enligt arbetstidsdirektivet (2003/88), fastän arbetsgivaren inte har

föreskrivit någon vistelseort, men arbetstagaren möjligheter att välja vistelseort och utöva sina personliga och sociala intressen inskränks i väsentlig mån?

Företagsöverlåtelse

C-314/19, R.C.C. mot M.O.L.

Är företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23) tillämpligt då innehavaren av ett notariat, en offentlig tjänsteman som samtidigt är privat arbetsgivare efterträder en tidigare innehavare av notariatet, tar över dennes arkiv, fortsätter att bedriva verksamheten på samma arbetsplats, med samma materiella struktur, och övertar samma personal?

Likabehandling mellan könen

C-463/19, Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle mot Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle
Omfattas artikel 46 i det franska nationella kollektivavtalet för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter — vari det föreskrivs att endast de kvinnliga arbetstagare som själva uppfostrar sina barn, efter mammaledighet, har rätt till ledighet om tre månader med halv lön eller en och en halv månad med full lön, och obetald ledighet om ett år — av likabehandlingsdirektivet (2006/54)?

Likalön

C-624/19, K m.fl. mot Tesco Stores Ltd

Har artikel 157 om lika lön i EUF-fördraget direkt effekt i mål där det görs gällande att sökanden utför arbete som är likvärdigt med referenspersonens arbete?

Kameraövervakningen kränkte inte López Ribaldas rätt till privatliv

Den delvis hemliga kameraövervakningen vid snabbköpskassorna kränkte inte Isabel López Peraldas och hennes arbetskamraters rätt till privatliv. Det har Europadomstolens stora kammare nu slagit fast, tvärtemot den lägre instansens dom från 2017.

López Ribalda arbetade på en stormarknad. Hennes arbetsgivare misstänkte att några arbetstagare stal från arbetsplatsen och installerade kameraövervakning vid utgångskassorna. Arbetstagarna informerades endast om vissa av kamerorna. Ett antal arbetstagare sades upp efter att de fångats på film när de begick stöld, och några av dem väckte sedan talan och gjorde gällande att filmbevisningen inte fick åberopas mot dem, eftersom kameraövervakningen kränkt deras rätt till skydd för privatlivet. Den spanska domstolen ansåg att någon kränkning inte skett och att bevisningen fick åberopas.

Arbetstagarna klagade till Europadomstolen för mänskliga rättigheter där de hävdade att deras rätt till skydd för privatlivet enligt

artikel 8 i Europakonventionen (EKMR) respektive rätten till rättvis rättegång enligt konventionens artikel 6 hade kränkts. 2017 slog en av Europadomstolens kammare fast att Spanien hade överträtt artikel 8, men inte artikel 6 (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2018 s 7).

Spanien klagade på domen till Europadomstolens stora kammare, som nu alltså har ändrat kammarens avgörande (ifråga om rättvis rättegång ändrades det inte). Storkammaren slår fast att principerna i Barbulescu-domen om övervakning av arbetstagares e-post (se *EU & arbetsrätt* 3/2017 s 7), ska tillämpas också på videoövervakning.

Stora kammaren tar fasta på att den spanska domstolen gjort en korrekt intresseavvägning mellan arbetstagarnas rätt till skydd för privatlivet och arbetsgivarens intresse av att skydda sin egendom och bedriva verksamhet. Eftersom det förelåg en rimligt konkret misstanke om stöld och övervakningen varit begränsad till kassaområdet där även allmänheten hade tillträde kunde arbetstagarna bara ha en begränsad förväntan

på skydd för privatlivet. Däremot har arbetstagarna anledning att ha mycket hög förväntan på skyddet för privatlivet på toaletter och i omklädningsrum, och hög på t.ex. kontor, förtydligar domstolen.

Vidare tog stora kammaren fasta på att övervakningen varat endast en kortare tid (tio dagar), att en avgränsad grupp personer kunnat ta del av filmen och att den inte använts för något annat syfte än att klargöra vad som hänt med de saknade varorna. Även om arbetstagarna i strid med reglerna inte fullt ut hade informerats om övervakningen, ansåg Europadomstolen att den spanska domstolen inte hade överskridit den bedömningsmarginal som konventionen ger staten.

Storkammaravgörandet innebär således att det finns ett något större utrymme för hemlig kameraövervakning på arbetsplatsen än den lägre instansen ansåg. Men sådan ska alltså utgöra ett tydligt undantag, och får förekomma endast efter en noggrann intresseavvägning och under de särskilda omständigheter som förelåg i domen.

Niklas Selberg, jur.dr.

Lunds universitet

López Ribalda and others v. Spain (applications 1874/13-8567/13), dom den 17 oktober 2019

Förbud mot repressalier ska tolkas vidsträckt

Det finns inga krav på i vilken form ett klagomål om diskriminering ska ha framförts för att repressalieförbudet i artikel 24 i likabehandlingsdirektivet (2006/54) ska vara tillämpligt. Det framgår av en dom från EU-domstolen.

I målet vid den nationella – belgiska – domstolen hade en butikschef föreslagit personalchefen att anställa en gravid kvinna. Personalchefen beslutade, med hänvisning till graviditeten, att inte anställa henne. Butikschefen informerade kvinnan om beslutet och bevekelsegrunden, varpå hon anklagade bolaget för könsdiskriminering och tillerkändes skadestånd.

Nu blev butikschefen uppsagd med hänvisning till att hon skulle

ha brustit i utförandet av sina arbetsuppgifter. Butikschefen yrkade skadestånd från sin arbetsgivare och påstod att hon utsatts för repressalier för att hon stöttat den gravida kvinna som arbetsgivaren utsatt för könsdiskriminering. Enligt belgisk rätt krävdes emellertid att en arbetstagare framfört klagomålen i ett undertecknat dokument eller vittnat i domstol för att repressalieförbudet skulle vara tillämpligt – och det hade butikschefen inte gjort. Den nationella domstolen begärde förhandsbesked.

EU-domstolen framhåller att förbudet mot repressalier ska ges en vid tolkning för att inte effektiviteten i förbudet mot diskriminering ska motverkas. Den personkrets som kan åberopa repressalieförbu-

dets skydd är följaktligen arbetstagare som – oavsett om det är på ett formellt eller informellt sätt – stöttat och bistått eller vittnat till förmån för någon som påstått sig ha blivit utsatt för diskriminering av arbetsgivaren.

Niklas Selberg jur.dr.

Lunds universitet

Dom C-404/18 Jamina Hakelbracht m.fl. mot WTG Retail BVBA, dom den 20 juni 2019

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.

PORTO
BETALT

Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet
SE-106 91 STOCKHOLM
Sverige

Ungerska domstolar kränkte skyddet för yttrandefriheten

Europadomstolen har nu ännu en gång slagit fast att Ungern kränkt artikel 10 om yttrandefrihet i Europakonventionen om mänskliga rättigheter (EKMR). Det skedde genom domstolarnas hantering av uppsägningen av en privatanställd banktjänsteman, Csaba Herbai, efter att denne publicerat artiklar på en hemsida.

Herbai arbetade som HR-manager på en bank och drev vid sidan av sin tjänst en hemsida för delning av kunskap om HR. Han sades upp från banken med motiveringen att han brutit mot tystnadsplikten och att hans handlande hade skadat bankens ekonomiska intressen.

Herbai väckte talan mot arbetsgivaren och hans fall prövades i flera olika instanser, bland annat den ungerska författningsdomstolen. Av den ungerska arbetslagen framgick bl.a. arbetstagare inte får vara inblandade i något som kan äventyra arbetsgivarens legitima ekonomiska intresse om det inte är tillåtet enligt lag. Författningsdomstolen och även den ungerska regeringen menade att den informationsspridning som tjänstemannen ägnat sig åt var riktad till en mindre krets och att diskussionen på hemsidan inte rörde frågor av allmänt intresse, vilket var en förutsättning för att den skulle omfattas av yttrandefriheten. Herbai klagade till Europadomstolen.

Enligt Europadomstolen är det sedan tidigare klart att konventio-

rens skydd för yttrandefriheten ska upprätthållas av domstolar också i tvister mellan enskilda. Domstolen prövade därför om den ungerska staten, genom sina domstolar, uppfyllt dessa sina positiva skyldigheter. Därvid bedömde den uttalandenas natur, motiven bakom dem, skadan som orsakats arbetsgivaren och allvaret i den sanktionen som Herbai utsatts för.

Angående uttalandenas natur klaggjorde Europadomstolen att inte enbart sådant som bidrar till en allmän debatt omfattats av yttrandefriheten. Tjänstemannens syfte med artiklarna på hemsidan var att sprida kunskap. Varken de ungerska domstolarna eller arbetsgivaren hade försökt visa att denne lidit någon ekonomisk skada. Uppsägning är en allvarlig sanktion och någon mindre ingripande åtgärd hade inte prövats.

Europadomstolens slutsats var att de ungerska domstolarna inte gjort någon riktig avvägning mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarens yttrandefrihet då de kom fram till att yttrandena inte omfattades av yttrandefriheten. Domstolen slog därmed fast att det skett en kränkning av artikel 10 i EKMR.

Domen bekräftar därmed ännu en gång att EKMR ska beaktas också i tvister som rör yttrandefrihet mellan privata parter. Det ska göras en avvägning mellan yttrandenas natur, motiven bakom dem, skadan som arbetsgivaren lidit och typen

av sanktion. Det kan noteras att i varje fall svenska Arbetsdomstolen gör likartade bedömningar (se t.ex. AD 2015 nr 61). Europadomstolens avgörande är också en del i en trend att arbetstvister ytterst underkastas prövning av Europadomstolen. Det är andra gången på senare år som Ungern fällt med anledning av att en uppsägning kränkt yttrandefriheten (se *EU & arbetsrätt* 4/2014 s 6):

Erik Sjödin, docent

Institutet för social forskning

Herbai v. Hungary, application no. 11608/15, dom den 5 november 2019



KALENDARIET

European Integration and Disintegration: Institutional Developments, Challenges and Possibilities from the Perspective of Labour Law

Lund den 18-19 maj 2020

Samtidigt som turbulenta tider råder för EU-projektet som helhet är lagstiftningstakten hög på arbetsrättens område. Konferensen analyserar hur och i vilken utsträckning arbetsrätten idag konsoliderar EU genom lagstiftning och positiv harmonisering. Vad kan vi säga om EU:s framtid med stöd av samtidens EU-arbetsrätt?

Bland talarna: Diamond Ashigbor, Catherine Barnard, Ania Zbyszewska, Tania Bazzani, Caroline Johansson, Andrea Iossa, Vincenzo Pietrogiovanni, Miriam Kullman och Erik Sjödin.

För mer information kontakta niklas.selberg@jur.lu.se

EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøjskolen i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshøyskolen BI och Aarhus universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 16 32 86. **I redaktionen:** Kristin Alsos, Niklas Bruun, Gina Bråthen, Laura Carlson, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, Ulla Liukkunen, Ruth Nielsen, Birgitta Nyström och Natalie Videbæk Munkholm. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 30 november 2019 **Nästa nr kommer:** mars 2020. **Tryckeri:** E-print **ISSN** 1402-3008