

# EU & arbetsrätt

Hamnarbetares klagomål tas upp s. 2 | Praktikanter ska få bättre villkor s. 3  
AI-system i arbetslivet hög risk s. 6 | SE-bolag kunde kringgå inflytanderegler s. 7

EU-DOMSTOLENS GENERALADVOKAT I STAVLA-MÅLET:

## Lägre traktamenten för kabinpersonalen kan motiveras om facken prioriterade olika

• Att traktamentena regleras i två separata kollektivavtal slutna med skilda fackförbund är inte i sig tillräckligt för att rättfärdiga att kabinpersonalen får lägre traktamenten än piloterna. Det kan motiveras endast om arbetsgivaren kan lägga fram konkreta bevis för att skillnaden följer av ett berättigat mål som inte har samband med kön, exempelvis att de två fackförbunden haft olika prioriteringar under kollektivavtalsförhandlingarna. Det skriver EU-domstolens generaladvokat i sitt förslag till dom i det uppmärksammade Stavla-målet som oroar arbetsmarknadens parter i Danmark och Sverige (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2003 s. 1).

Flygbolaget Air Nostrum, tecknade först kollektivavtal med de stora fackförbunden UGT, CCOO och USO om villkor för kabinpersonalen. Drygt ett år senare ingick bolaget kollektivavtal med piloternas fackförbund. Det avtalet gav piloterna högre ersättning för hotell, måltider och andra kostnader vid resor i tjänsten än kabinpersonalen fick.

Eftersom största delen av kabinpersonalen är kvinnor och piloterna till övervägande del är män gick Stavla, som organiserar kabinpersonalen, till domstol och yrkade att reglerna i det första kollektivavtalet skulle ogiltigförklaras med motiveringen att de innebar indirekt könsdiskriminering.

Den spanska domstol som ska avgöra tvisten bad EU-domstolen om hjälp med att tolka likabehandlingsdirektivet (2006/54) och frågade om skillnaderna i traktamenten innebär

indirekt diskriminering när särbehandlingen beror på att arbetsgivaren tillämpar två skilda kollektivavtal som den slutit med olika fackliga företrädare.

Såväl Danmarks som Sveriges regering har yttrat sig i målet. Den svenska regeringen argumenterar utförligt för att särbehandlingen är motiverad av ett mål som är berättigat i den aktuella situationen, nämligen att värna arbetsmarknadsparternas autonomi och rätten att förhandla och ingå kollektivavtal, som skyddas i EU-stadgan, Europakonventionen, europeiska sociala stadgan, FN:s konventioner och ILO:s kärnkonventioner. Att jämföra villkor i olika kollektivavtal som har förhandlats fram mellan olika parter riskerar att leda till en situation där det inte längre går att upprätthålla den fria förhandlingsrätten för parterna, enligt regeringen.

Så enkelt är det emellertid inte, menar generaladvokaten. Enbart det faktum att särbehandlingen följer av två olika kollektivavtal är inte tillräckligt för att rättfärdiga den. Däremot kan den nationella domstolen beakta om skillnaderna i traktamenten mellan de två kollektivavtalen beror på andra objektiva faktorer som inte har samband med kön.

Av handlingarna i målet inför EU-domstolen framgår, enligt generaladvokaten, inga sådana omständigheter. Men om arbetsgivaren skulle lägga fram precisa och övertygande bevis för att särbehandlingen har att göra exempelvis med olika prioriteringar

hos fackförbunden, ankommer det på den nationella domstolen att avgöra om det verkligen är så. Om arbetsgivaren lyckas övertyga den nationella domstolen om detta, ska den också kontrollera om medlen för att nå målet är proportionella, slutar han.

Generaladvokaten resonerar ingående om vilka bevis som krävs. Han är uppenbarligen mycket missnöjsam mot Air Nostrums försvar. Domen emotses med spänning.

**Kerstin Ahlberg**

C-314/23 Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA), Ministerio Fiscal mot Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterraneo SA m.fl., generaladvokatens förslag till dom den 6 juni 2024

## Hårda bud från kommissionen

• Nu tar Europeiska kommissionen i med hårdhandskarna mot tre länder som inte har genomfört direktivet om balans mellan arbete och privatliv (2019/1158) i tid.

I ansökningar till EU-domstolen yrkar den att Belgien, Irland och Spanien ska betala viten på allt från 3 360 euro per dag som överträdelsen pågår eller schablonbelopp som varierar mellan 1 540 000 och 6 832 000 euro. Mål C-68/24, C-69/24 och C-70/24.



**Nordiska ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

## Europadomstolen går vidare med Hamnarbetarförbundets klagomål

• Kränks Hamnarbetarförbundets föreningsrätt enligt artikel 11 i Europakonventionen av att det inte är möjligt att utkräva sanktioner för brott mot organisationens kollektivavtal? Kränks förbundets rätt till en rättvis rättegång enligt konventionens artikel 6 av att de partsnominerade ledamöterna i Arbetsdomstolen medverkat till den lagstiftning de sedan tillämpat i mål om organisationens medlemmar? Det är frågor som Europadomstolen för mänskliga rättigheter nu har bett Sveriges regering yttra sig över med anledning av Hamnarbetarförbundets klagomål från 2023 (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2023 s. 2).

Det är en dom från svenska Arbetsdomstolen, AD 2023 nr 25, som Hamnarbetarförbundet nu menar kränker Europakonventionen. Bakgrunden är en organisationsstrid

mellan Transportarbetareförbundet och Hamnarbetarförbundet som båda har kollektivavtal med arbetsgivaren Göteborgs hamn. Kollektivavtalen är identiska men eftersom Hamnarbetarförbundets avtal är ett andrahandsavtal kan förbundet enligt AD:s praxis inte få skadestånd för brott mot reglerna.

Hamnarbetarförbundet har redan tidigare klagat till Europadomstolen med anledning av liknande domar från AD men klagomålet avvisades av formella orsaker (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2021 s. 2 och nr 3/2022 s. 3).

Den här gången har Europadomstolen emellertid beslutat be den svenska regeringen svara på frågor om huruvida AD:s sammansättning är förenlig med rätten till rättvis rättegång och om dess praxis om andrahandsavtalets ställning försvårar för Hamnarbetarförbundet i sådan

uträckning att dess föreningsrätt kränkts.

Att domstolen ställer frågor till parterna innebär i och för sig inte att målet nödvändigtvis kommer att avgöras med en dom, men inte desto mindre har alltså Hamnarbetarna tagit sig ett steg närmare ett avgörande från människorättsdomstolen i Strasbourg.

Staten har bett om uppskov med sitt svar till början av september och framhåller att målet gäller viktiga aspekter av regleringen av den svenska arbetsmarknaden.

Det är bara att hålla med – går målet till avgörande kommer Europadomstolen att uttala sig om några av den svenska modellens mest karaktäristiska drag: minoritetsorganisationens och andrahandsavtalets svaga ställning och de partsnominerade ledamöterna i Arbetsdomstolen.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Europadomstolen, ansökan 25947/23, inkommen den 15 juni 2023

## Efter parternas misslyckande: Nya tag från kommissionen om rätt att koppla ner

• Bör EU agera för att förbättra villkoren vid distansarbete och för att säkerställa en rätt för arbetstagare att koppla ner (*right to disconnect*)? Det frågar nu Europeiska kommissionen arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Initiativet är en konsekvens av att parterna förra året misslyckades i sina ambitioner att sluta ett avtal med regler om distansarbete som skulle göras bindande genom ett EU-direktiv (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2022 s. 1 och nr 4/2023 s. 1).

Kommissionen beskriver hur distansarbete kan vara till nytta samtidigt som det är förknippat med risker. Å ena sidan kan det leda till ökad autonomi för arbetstagarna, mindre tidspillen och utgifter för arbetsresor, bättre koncentration på arbetsuppgifterna, lägre trösklar in på arbetsmarknaden, bättre balans mellan arbete och privatliv m.m. Å andra sidan kan distansarbetet också innebära förstärkning av könsojämlikheter i hushållsarbetet, rättsliga oklarheter kring arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och de etable-

rade begreppen för arbetstid och vilotid, intensifierad övervakning, ergonomiska brister, minskad social samvaro och utmaningar för facklig verksamhet. Frågan är alltså hur man kan säkerställa att distansarbete är frivilligt och att regler om arbetstid och arbetsmiljö kan tillämpas också då arbete utförs på distans.

En särskild problematik handlar om att distansarbete har visat sig leda till ökad arbetsintensitet och förväntningar på att arbetstagarna ständigt är tillgängliga via elektroniska kommunikationsmedel. Ständig tillgänglighet leder till en uppluckrad gräns mellan arbete och privatliv, risker för övervakning utanför arbetet och stress och ohälsa. Här kommer en rätt att koppla ner in i bilden – i dagsläget har elva medlemsstater någon form av reglering om detta. Utformningen av den här typen av regler varierar och kan bestå av förbud för arbetsgivaren att ta kontakt, eller rätt för arbetstagarna att inte vara tillgängliga. Nu föreslår kommissionen alltså att en rätt att koppla ner vore en

lämplig arbetsmiljöåtgärd.

Kommissionen frågar sammanfattningsvis om det behövs regler för att förbättra distansarbetet i EU och vilka regler som kan vara lämpliga. Dessutom väcks frågan om rätten att koppla ner ska bli en del av EU-arbetsrätten och i så fall på vilket sätt.

En fråga till parterna är om de företrar bindande minimiregler i form av ett direktiv, eller om de företrar ett icke-bindande initiativ, exempelvis riktlinjer för EU-arbetsrättens tillämplighet vid distansarbete.

Svaren ska parterna lämna nu i mitten av juni. Kanske kommer de överens nu när kommissionen framhårdar om betydelsen av ett EU-initiativ? I alla händelser har vi här att göra med en både omstridd och komplicerad fråga, så vi kan se fram emot en långdragen lagstiftningsprocess oavsett om parterna tar bollen hela vägen i mål eller lämnar över initiativet till kommissionen.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

C(2024) 2990, 30.4.2024, First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect

## Nytt direktiv ska motverka att praktikanter utnyttjas

• **Praktikantställning kan å ena sidan motverka ungdomsarbetslöshet och låg rörlighet på arbetsmarknaden. Å andra sidan finns det risk att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktikplatser och att praktikanter inte får del av rättigheter som tillkommer arbetstagare, menar Europeiska kommissionen. Därför föreslår den nu ett direktiv med principer och åtgärder för att säkerställa att praktik inte får denna negativa inverkan på arbetsmarknaden.**

Praktik definieras i förslaget som en tidsbegränsad anställning med ett betydande utbildnings- och lärandemoment. EU:s arbetsrätt, exempelvis direktiven om visstidsanställning (1999/70), tillräckliga minimilöner (2022/2041), hälsa och säkerhet i arbetet (89/391) och om likabehandling (2000/43) är alltså i och för sig tillämplig på dessa arbetstagare.

För att upptäcka och åtgärda om reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik ska nationella myndigheter genomföra effektiva kontroller och inspektioner. Här ska myndigheten göra en samlad bedömning av alla relevanta fakta och ta hänsyn till sex ”vägledande faktorer”:

- 1) frånvaro av utbildningsmoment,
- 2) om perioden är orimligt lång eller upprepas,
- 3) om innehållet är likvärdigt med innehållet i anställningar på jämförbara befattningar,
- 4) krav på arbetslivserfarenhet,
- 5) hög andel praktikanter i förhållande till reguljära anställda och
- 6) att ett betydande antal påstådda praktikanter haft flera praktikperioder eller reguljär anställning inom samma eller liknande verksamhetsområde.

Medlemsstaterna ska själva definiera vad som är en alltför lång praktikperiod. Arbetsgivarna föreslås bli skyldiga att förse myndigheterna med information bland annat om arbetsvillkor och lön samt beskrivningar av utbildningsmomenten. De ska också informera om arbetsvillkor, lön, socialt skydd och utbildningsmoment i annonser om praktikprogram.

En särskild likabehandlingsregel med en princip om icke-diskriminering föreslås. Praktikanter ska inte behandlas mindre gynnsamt än jämförbara reguljära anställda på samma arbetsplats i fråga om arbetsvillkor och lön, såvida inte olika behandling är motiverad på objektiva grunder, som andra arbetsuppgifter, mindre ansvar och arbetsintensitet eller utbildnings- och lärandemomentets inverkan. Om ingen jämförbar anställd finns på arbetsplatsen ska denna jämförelse i stället ske med reglerna i tillämpligt kollektivavtal, och i sista hand lag eller praxis.

Praktikanter ska ha tillgång till kanaler för att rapportera om missförhållanden och dåliga arbetsvillkor samt rätt till opartisk tvistelösning och gottgörelse. Arbetstagarrepresentanter ska få representera praktikanter för att genomdriva deras rättigheter. Det föreslås vidare förbud mot repressalier för den som utnyttjat en rätt enligt direktivet och ett förbud mot uppsägning med delad bevisbörda.

Förslaget är ett minimidirektiv, så medlemsstaterna får införa mer gynnsamma bestämmelser för praktikanter. Direktivförslaget kompletteras med ett förslag till uppdaterad rekommendation om kvaliteten på praktik och om tillgång till socialt skydd för praktikanter.

Innan kommissionen lade fram sitt förslag samrådde den med arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget, men parterna kunde inte enas om att inleda förhandlingar om ett avtal om praktikanter arbetsvillkor. Fackföreningarna är positivt inställda till bindande regler i direktivform, medan arbetsgivarna är kritiska.

Det lär finnas ca 3 miljoner praktikanter i EU, varav hälften är avlönade. En femtedel av all praktik genomförs utomlands, så här föreligger en kontaktyta mot reglerna om fri rörlighet av arbetskraft.

Förslaget till praktikantdirektiv präglas av regler som definierar en viss typ av anställningsförhållande. Erfarenheterna från lagstiftningspro-

cesserna kring arbetsvillkorsdirektivet 2019/1152 och plattformsarbetardirektivet har visat att denna typ av regler är starkt omstridda. Medlemsstaterna har i det längsta velat undvika att arbetsrättens gränser ska dras på EU-nivå.

Förslaget utgår dessutom utslutande från att det är myndigheter som ska utöva tillsyn och se till att praktikanternas rättigheter respekteras. Detta är främmande för länder som Sverige och Danmark som inte har myndighetstillsyn över arbetstägares anställningsvillkor.

Det återstår att se om förhandlingarna om praktikantdirektivet blir lika långdragna och infekterade som de kring plattformsarbetarna, och om slutresultatet blir lika utvattnat (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2024 s. 1).

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

COM(2024) 132, 20 mars 2024, Förslag till direktiv om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik  
COM(2024) 133 20 mars 2024 Förslag till rekommendation om förstärkta kvalitetskriterier för praktikprogram

### NYA MÅL

#### Arbets tid

*C-110/24 STAS – IV mot mot Valenciana D' Estrategies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA)*

Är den tid då arbetstagare i början och slutet av arbetsdagen färdas till och från basen och arbetsplatsen ”arbetstid” i arbetstidsdirektivets (2003/88) mening?

### Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

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

## Stora företag blir skyldiga ta ansvar för negativa effekter på mänskliga rättigheter och miljö

• Nu blir stora företag tvungna att ta ansvar för negativa effekter på mänskliga rättigheter och miljö som orsakas av deras verksamhet, sedan direktivet om tillbörlig aktsamhet för företag antagits av ministerrådet i slutet av maj. Även rättigheter kopplade till arbete omfattas av direktivet. Det rör sig bland annat om förbudet mot tvångsarbete och de värsta formerna av barnarbete, men också fackliga rättigheter och rätten till lika lön. Direktivets rättsliga grund är dock artikel 50 i EUF-fördraget, vilket innebär att det primärt syftar till att förverkliga etableringsfriheten och samordna skyddsåtgärder för bologsmäns och tredje mans intressen.

Direktivet innebär att stora företag dels ska göra riskbedömningar, dels vidta åtgärder baserade på riskbedömningarna för att förhindra faktiska och potentiella negativa effekter för de mänskliga rättigheterna och för miljön. Riskbedömningen avser inte endast företagets egen utan också dotterföretags verksamhet och den verksamhet som utförs av moder- eller dotterföretagens affärspartners och i deras verksamhetskedjor.

**För att omfattas av direktivet** ska företaget ha i genomsnitt 1000 anställda och omsätta 450 miljoner euro om året. Det kan tolkas som att tillämpningsområdet är snävare jämfört med kommissionens förslag där tröskelvärdena var lägre (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2022 s. 5). Tillämpningsområdet har dock förtydligats till att omfatta företagsstrukturer där ett enskilt bolag inte uppnår tröskelvärdena men där antalet anställda och omsättningen för samtliga företag gör det. Regleringen är komplicerad, men omfattar som huvudregel moderbolag i koncerner som uppnår tröskelvärdena, samt företag i en koncern som ingått franchise- eller licensavtal i utbyte mot royalties där avtalen säkerställer en gemensam identitet. För de sistnämnda ska andra tröskelvärden tillämpas som beräknas på de royalties som företagen får. Slutligen förtydligas att det är det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet som ska tillämpas. Det innebär att

personer med atypiska anställningar ofta omfattas. Även bemanningsanställda ska räknas in.

Enligt direktivet ska företagen integrera riskbaserad tillbörlig aktsamhet i sina policyer och riskhanteringssystem. De ska identifiera och bedöma faktiska och potentiella negativa effekter och vid behov värdera vilka negativa effekter som är allvarligast.

**De potentiella negativa effekterna** ska förebyggas och begränsas. Hur det ska gå till framgår av direktivet. Det kan till exempel vara att utarbeta och genomföra handlingsplaner med rimliga och tydliga tidsfrister samt kvalitativa och kvantitativa indikatorer för att mäta förbättringar. Det kan också handla om att göra investeringar, anpassningar eller uppgraderingar, till exempel i anläggningar, produktion eller andra verksamhetsprocesser och infrastruktur med syfte att minska risken för potentiella negativa effekter.

**När det gäller faktiska** negativa effekter ska företagen få dem att upphöra och minimera deras omfattning. Åtgärderna ska stå i proportion till hur allvarliga effekterna är och till företagets inblandning. Om ett företag orsakat eller gemensamt orsakat de negativa effekterna ska det vidta avhjälpande åtgärder. Om de endast orsakas av företagets affärspartner får företaget tillhandahålla frivilliga avhjälpande åtgärder. Många av de åtgärder som företagen ska vidta är desamma vid potentiella och faktiska negativa effekter. Det rör sig om att ha en tydlig riskbedömning, göra investeringar och ändra i affärsplaner och strategier. Ju närmre företaget en negativ effekt ligger desto skarpare krav ställs. Om de negativa effekterna endast ligger hos affärspartners är flera av åtgärderna fakultativa.

**Företagens arbete** med riskbedömningar och åtgärder ska även ske i samarbete med berörda parter. Dit hör bland andra företagets anställda, de anställda i dotterföretagen, fackföreningar och andra arbetstagarrepresentanter. Företag ska också

inrätta former för att underrätta och lämna in klagomål om faktiska eller potentiella negativa effekter. Dessutom är de skyldiga att offentliggöra information om de riskbedömningar som de gjort och de åtgärder som vidtagits.

**De nationella myndigheterna** ska både erbjuda stöd till och utöva tillsyn över företag som omfattas av direktivet. Myndigheterna ska bland annat kunna beordra ett företag att upphöra med överträdelser av de regler som genomför direktivet. Överträdelser ska förenas med sanktioner och en sådan sanktion måste vara böter. Det ska alltså finnas en ekonomisk sanktion oavsett om det finns någon enskild skadelidande.

Om någon lidit skada ska företagen dessutom ha ett civilrättsligt ansvar och betala full ersättning. Slutligen innehåller direktivet även ett mått av *”naming and shaming”*. Om ett företag inte rättar sig efter ett beslut om böter ska företaget och den överträdelse som gjorts offentliggöras.

**Direktivet är ett i raden** av EU-rättsakter som innehåller större krav på företag att lämna information till myndigheter och att myndigheterna i sin tur ska offentliggöra eller vidarerapportera informationen till EU-nivå. Direktivet följer också en tendens från EU-lagstiftaren att i större utsträckning specificera vilka sanktioner som medlemsstaterna måste ha på plats. Det återstår att se vilken effekt direktivet får på efterlevnaden av internationell rätt. En arbetsrättslig aspekt är att det kan ge verktyg för fackliga organisationer i EU att driva krav på bättre arbetsvillkor i hela verksamhetskedjan.

**Caroline Johansson, bitr. lektor  
Uppsala universitet**

Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 24 april 2024 om förslaget till direktiv om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet. Ännu inte publicerat i EU:s officiella tidning

## Produkter tillverkade med tvångsarbete förbjuds på EU:s marknad

• **Produkter som tillverkats genom tvångsarbete kommer inte längre att få släppas ut och tillhandahållas på EU:s inre marknad och inte heller exporteras härifrån. Det följer av förordningen om förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete som ministerrådet antog i slutet av maj. Definitionen av tvångsarbete hämtas från två ILO-konventioner (nr 29 och nr 105). På så sätt integreras internationell rätt på arbetsrättens område i EU:s handelsrättsliga reglering**

Förutom själva förbudet innehåller förordningen bestämmelser om myndigheters arbete i medlemsstaterna och på unionsnivå. Det innebär bland annat nya regler om samarbete mellan myndigheter på olika nivå. De behöriga myndigheterna ska utföra undersökningar av om produkter tillverkas genom tvångsarbete. Om man misstänker att tvångsarbete sker i en medlemsstat är de nationella myn-

digheterna behöriga. Vid misstanke om tvångsarbete utanför EU är kommissionen behörig myndighet.

Undersökningarna ska i första hand grundas på information som myndigheterna får in. Av det skälet införs en centraliserad kontaktpunkt för informationsinlämning. Inspektioner på plats kan också utföras, men att döma av utformningen av artikel 19 är det inte den primära metoden. Misstänks tvångsarbete på en medlemsstats territorium kan medlemsstatens myndigheter dock utföra inspektioner i enlighet med nationell rätt. Undersökningarna kan leda till att produkten inte får släppas ut på marknaden.

Förordningen reglerar inte sanktioner men enligt skäl 66 bör medlemsstaterna ge sina myndigheter befogenhet att införa och genomföra effektiva, proportionella och avskräckande påföljder i fall då en ekonomisk aktör inte har efterlevt ett

beslut. Medlemsstaternas tullmyndigheter ska kontrollera att varor som tillverkats genom tvångsarbete inte förs in i eller ut ur EU.

Förordningen är en i raden av lagstiftningsakter där nya uppgifter läggs till en växande förvaltning på EU-nivå och där samarbetet mellan myndigheter i medlemsstaterna och på unionsnivå formaliseras. I det här fallet inrättas till exempel ett nätverk som ska samordnas av kommissionen (artikel 6). Precis som direktivet om tillbörlig aktsamhet (se artikeln på s. 4 i detta nummer) kopplas avgörande definitioner till internationell rätt som på så sätt får en unionsrättslig funktion. Vilken betydelse integreringen av konventioner på arbetsrättens område i EU-rättsakter har för efterlevnaden av dem kan bli ett intressant forskningsämne framöver.

**Caroline Johansson, bitr. lektor  
Uppsala universitet**

Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 23 april 2024 om förslaget till förordning om förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete på unionens marknad. Ännu ej publicerad i EU:s officiella tidning

## I huvudsak godkänt för medlemsstaternas utstationeringsregler

• **I huvudsak godkänt – det är det sammanfattande omdömet i Europeiska kommissionens utvärdering av hur medlemsstaterna har genomfört direktivet 2018/957 om ändringar i utstationeringsdirektivet (96/71).**

Kommissionen konstaterar att nästan alla medlemsstater har infört regler om bemanningsföretagets roll vid s.k. dubbel eller kedjeutstationering, dvs. när ett kundföretag skickar vidare en utstationerad bemanningsarbetare att tillfälligt utföra arbete i en annan medlemsstat.

Till skillnad från det ursprungliga direktivet ger ändringsdirektivet utstationerade arbetstagare rätt till mottagarlandets lön i stället för bara minimilön. Arbetsmarknadens parter rapporterar dock att det i vissa fall är svårt att förstå och fastställa vilken lön som ska gälla för utstationerade, särskilt vilka obligatoriska lönekomponenter som måste beaktas.

Sedan 2018 ska dessutom ytterligare två typer av anställningsvillkor garanteras utstationerade arbetstaga-

re. Det är dels villkor för inkvartering som tillhandahålls av arbetsgivaren när arbetstagare är borta från sin ordinarie arbetsplats, dels ersättningar för resa, kost och logi när de är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl. Tolv medlemsstater har inte reglerat det förstnämnda. 18 medlemsstater ändrat sin lagstiftning om ersättning för resa, kost och logi.

Enligt ändringsdirektivet ska arbetstagare som utstationeras av bemanningsföretag behandlas på samma sätt när det gäller arbets- och anställningsvillkor som arbetstagare från bemanningsföretag etablerade i den stat där arbetet utförs. Här har nästan alla medlemsstater infört en skyldighet att garantera dessa de villkor som följer av bemanningsdirektivet. Kommissionen har emellertid ”vissa allvarliga betänkligheter” kring den praktiska tillämpningen av reglerna om utstationerade bemanningsanställda – här kan uppstå situationer då mindre gynnsamma villkor tillämpas för dessa.

En av de största utmaningarna är långa kedjor av underentreprenörer som försvårar ansvarsutkrävande. Med 2018 års regler infördes därför ett kedjeansvar. De flesta medlemsstater har begränsat detta till den direkta entreprenören, men tio har infört ett ansvar som inte begränsar sig till en länk uppåt i kedjan.

Kommissionens slutsats är att medlemsstaternas lagstiftning i huvudsak uppfyller kraven i direktivet. I de fall där det finns brister kommer den ”att arbeta vidare” med de berörda medlemsstaterna för att säkerställa att direktivet införlivas och tillämpas korrekt.

Något behov av att föreslå lagändringar ser kommissionen inte – i dagsläget i alla fall. I utvärderingen föreslås enbart olika informationsinsatser, gränsöverskridande samarbete och tillsyn samt vidare analyser. Men säkerligen har vi inte sett historiens slut när det gäller reglering av utstationering inom EU.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

COM(2024) 320 Rapport om tillämpning och genomförande av direktiv 2018/957

## Arbetstagare ska skyddas mot risker med AI-system för rekrytering och arbetsrelaterade beslut

• EU-länderna har nu slutligt antagit förordningen om artificiell intelligens (AI). Förordningens syfte är att säkerställa respekten för EU-medborgarnas grundläggande rättigheter samtidigt som investeringar och innovation inom AI stimuleras. Förordningen reglerar i huvudsak förpliktelser för olika aktörer som ansvarar för AI-systemen. Om förpliktelserna uppfylls kommer arbetstagare att få ett ökat skydd mot risker kopplade till arbetsgivares användning av AI för rekrytering, arbetsledning med mera.

Regelverket är baserat på ett riskklassificeringssystem. Vissa typer av användning anses innebära en så pass hög risk att användningen är otillåten. AI-system som används för arbetsgivarfunktioner är tillåtna, men klassas som högrisk. Två användningsområden för arbetsgivare nämns i förordningen. Det första är rekrytering. Det andra är AI-system som används för att fatta beslut som påverkar villkoren för arbetsrelaterade förhållanden.

För att få släppa ut system för användningsområden som anses förenade med hög risk på marknaden måste leverantörerna uppfylla vissa krav. Bland annat ställs krav på ett riskhanteringssystem, kvaliteten på dataanvändning, teknisk dokumentation, loggning och tillräcklig transparens och information till dem som ska använda systemen. Systemen ska även utformas så att de möjliggör mänsklig kontroll vilket bland annat innebär att en fysisk person ska kunna ingripa i driften av systemet. Ansvar för att uppfylla dessa krav ligger på leverantören av systemet. Vad gäller de högrisksystem som används för arbetsgivarfunktioner finns ingen tredjepartskontroll av om AI-systemet uppfyller kraven. Det är alltså leverantören som ansvarar för att rapportera till övervakande myndigheter att kraven bedöms vara uppfyllda.

De arbetsgivare som använder sig av AI-system för rekrytering och arbetsledning etc kommer att vara "tillhandahållare" enligt AI-

förordningen och omfattas av krav som ställs på dessa. Dit hör bland annat följande: Lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder ska vidtas för att säkerställa att systemen används i enlighet med bruksanvisning. Fysiska personer som har tillräcklig kompetens, utbildning och nödvändigt stöd ska tilldelas ansvaret för att utöva mänsklig kontroll över systemet. I den mån arbetsgivaren kontrollerar de data som används av systemet ska den säkerställa att data är relevanta och representativa i förhållande till det avsedda ändamålet. Om risker vid användningen av systemet upptäcks ska dessa meddelas till kontrollerande myndigheter. Loggar ska sparas. I tillämpliga fall ska en konsekvensbedömning av datahanteringen göras i enlighet med reglerna i dataskyddsförordningen GDPR. Arbetstagarrepresentanter och berörda arbetstagare ska informeras om att de kommer att vara föremål för användning av systemet.

Under vissa förutsättningar kommer de krav som ställs på leverantörer av AI-systemen att övergå på arbetsgivaren. Detta sker om arbetsgivaren sätter sitt namn eller varumärke på systemet, om den gör en väsentlig förändring av systemet eller ändrar det avsedda ändamålet för systemet.

Förordningen ger enskilda möjlighet att utverka ansvar för felaktig användning av AI-system genom att klaga till en kontrollmyndighet. Förordningen innehåller även en rätt till förklaring av beslutsfattande i individuella fall. Det innebär att alla som berörs av beslut av en tillhandahållare, exempelvis en arbetsgivare, på grundval av data från ett AI-system med hög risk har rätt att få en förklaring till vilken roll AI-systemet spelat för beslutet och de viktigaste delarna av detta. Det gäller förutsatt att beslutet har rättslig verkan eller i övrigt har lika ingripande och negativa effekter på personen.

AI-förordningen påverkar inte det dataskydd som finns i dataskyddsförordningen GDPR. Inte heller påverkar den reglerna i det nyligen antagna

plattformdirektivet (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2024 s. 1). Avslutningsvis kan nämnas att AI-förordningen inte hindrar att medlemsstaterna har regler som är förmånligare för arbetstagare när det gäller användning av AI-system i arbetsgivarfunktioner. Det är även möjligt att sluta kollektivavtal om sådana lösningar. Undantaget tillkom efter kritik mot tidigare versioner av texten. Kritiken gick ut på att AI-förordningen riskerade att lägga ett tak för arbetstagares rättigheter snarare än ett golv.

**Sonia Bastigkeit Ericstam**  
doktorand, Stockholms universitet

Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens. Ännu ej publicerad i EU:s officiella tidning

### NYA MÅL

#### Funktionsnedsättning

*C-5/24, P.M. mot S. Snc*  
Hindrar det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) lagregler som innebär att arbetstagare med funktionsnedsättning inte kan kräva några andra anpassningsåtgärder än 180 dagars sjukledighet per år plus 120 dagar tjänstledigt utan lön?

*C-38/24, Bervidi, G.L. mot AB SpA*  
Kan en anhörig som anser sig indirekt diskriminerad på arbetet därför att hon har omsorg om en underårig med en svår funktionsnedsättning åberopa det skydd mot diskriminering enligt det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) som personen med funktionsnedsättningen skulle ha om denne vore arbetstagare?

#### Arbetsmiljö/vaccinering

*C-219/24, Tallinna linn, A m.fl. mot Tallinna linn*  
Tillåter direktivet om skydd mot risker vid exponering för biologiska agens i arbetet (2000/54) en bestämelse enligt vilken en arbetsgivare får kräva att arbetstagare som är exponerade för biologiska agens ska vaccinera sig?

## Europabolagsregler kräver inte att trixande bolag förhandlar om arbetstagarinflytande i efterskott

• När bolag ombildas till Europabolag ska arbetstagarna i princip ha samma inflytande före bildandet som efter. Ett särskilt förhandlingsorgan med företrädare för arbetstagarna och de berörda bolagen ska inrättas för att fastställa hur arbetstagarinflytandet ska vara organiserat i det framtida Europabolaget. Men om det inte finns några arbetstagare i det bolag som ombildas behöver det inte ske några förhandlingar före bildandet. Europabolag kan då bildas utan styrelserepresentation för de anställda. Men vad gäller om det nybildade bolaget dagen efter förvärvar ett bolag med såväl anställda som styrelse med arbetstagarrepresentanter – ska förhandlingar då ske i efterhand?

EU-domstolen svarar i domen C-706/22 på just detta, efter en fråga från tyska Bundesarbeitsgericht. Svaret från EU-domstolen är att varken europabolagsförordningen (2157/2001) eller direktivet om inflytande i europabolag (2001/86) kräver att förhandlingar sker i efterhand.

Domen är särskilt läsvärd för den som är intresserad av EU-rättslig metod. EU-domstolen skriver med hänvisning till förarbetena till direktivet och förordningen att EU-lagstiftaren gjort ett aktivt val att förhandlingar ska ske på förhand och inte i efterhand. Detta för att uppnå förutsägbarhet för såväl aktieägare som arbetstagare. Det fanns ett förslag i tillkomstprocessen om att förhandlingar skulle återupptas efter bildandet, men det förverkligades inte.

EU-domstolen tillägger angående missbruk av europabolagsformen för att frånta arbetstagarna inflytande att direktivets artikel 11 ger medlemsstaterna ett utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller vilka åtgärder som ska vidtas i detta avseende. Tyskland har en regel i sin lagstiftning som förbjuder missbruk av bolagsformen, men den föreskriver inte någon retroaktiv förhandlingskyldighet.

För att missbruk ska föreligga krävs att det finns vissa objektiva förhållanden av vilka det framgår att syftet med unionsbestämmelserna

inte har uppnåtts och en avsikt att erhålla en förmån som följer av unionsrätten, fortsätter EU-domstolen. Vad som avses med det sista är för mig något oklart.

Men domen kommer att ge nytt bränsle till diskussionen om att europabolag används för att kringgå nationella regler om arbetstagarinflytande. Uppenbarligen var det sätt

som här användes framgångsrikt för att uppnå det målet och därmed förverkliga en flykt från ”medbestämmandet” i tysk betydelse.

**Erik Sjödin, docent**

**Institutet för social forskning**

C-706/22 Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG mot Vorstand der O Holding SE, dom den 16 maj 2024

## Diskriminering neka gränsarbetare bosättningsbaserad familjeförmån

• Generösare familjeförmåner för arbetstagare bosatta i medlemsstaten än för andra arbetstagare som arbetar där är indirekt diskriminering på grund av nationalitet. Det slår EU-domstolen fast i en dom om en gränsarbetare (enligt definitionen i artikel 1.f förordning 883/2004) som bodde i Belgien men arbetade i Luxemburg.

I Belgien hade arbetstagaren ett barn som var familjehemsplacerat hos honom genom domstolsbeslut. Under en tid fick han en familjeförmån från Luxemburg för barnet, men myndigheten beslutade sedan att dra in förmånen. Myndigheten menade att förmånen endast ska beviljas då barnet har en direkt föräldrelation med gränsarbetaren, och inte för ett familjehemsplacerat barn. Personer som var bosatta i Luxemburg beviljades emellertid denna familjeförmån också vid familjehemsplacering.

Den nationella domstolen begärde förhandsavgörande från EU-domstolen och frågade om unionsrätten tillät olika villkor beroende på var arbetstagaren var bosatt, eller om detta utgjorde otillåten indirekt diskriminering.

EUF-fördraget förbjuder i artikel 45.2 all diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Dessutom föreskriver förordning 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet (i artikel 7) att arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat inte på grund av sin nationalitet får behandlas annor-

lunda inom en annan medlemsstat än landets egna arbetstagare såvitt gäller sociala förmåner.

EU-domstolens slutsats var att det utgör indirekt diskriminering på grund av nationalitet att ge bosatta arbetstagare mer generösa villkor än icke-bosatta arbetstagare. Sådan olikabehandling är endast tillåten om den säkerställer genomförandet av ett legitimt mål och inte går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Några sådana målsättningar hade inte presenterats i målet.

Det var således inte tillåtet att neka gränsarbetaren familjeförmåner för det familjehemsplacerade barnet när landets egna arbetstagare hade rätt till denna förmån. Eftersom gränsarbetare bidrar till finansieringen av arbetslandets socialpolitiska ordningar, har de rätt att ta del av dem på samma villkor som arbetstagare som är bosatta där.

Den aktuella domen är en uppföljare på ett tidigare mål (C-802/18, men också C-328/20).

Det är i och för sig överraskande att EU-domstolen avgjorde målet med tillämpning av de ovan nämnda reglerna och inte förordningen 883/2004. Men domen bekräftar i alla händelser att utrymmet enligt EU-rätten för att begränsa gränsarbeters rätt till sociala förmåner i arbetslandet är mycket litet.

**Niklas Selberg, docent**

**Lunds universitet**

C-27/23 FV mot Caisse pour l'avenir des enfants, dom den 16 maj 2024

## Nya perspektiv på anställningsskydd vid entreprenadövergång

*Annika Blekemo: Entreprenadövergång. Anställningsskyddets gränser vid övergång av verksamhet. Stockholms universitet 2024. Akad. Avh. 389 sidor, ISBN:978-91-8014-611-1.*

Arbetsrättsliga aspekter på företagsöverlåtelser är väl behandlade i nordisk doktrin. Enbart i Sverige finner vi två doktorsavhandlingar i ämnet (Ronnie Eklund 1983 och Johann Mulder 2004) och ett flertal monografier har publicerats i de övriga nordiska länderna. Dessutom har vi ett massivt rättsfallsmaterial från EU-domstolen och nationella domstolar runt om i Europa.

Mot denna bakgrund kan ämnesvalet för Annika Blekemos doktorsavhandling te sig överraskande. Blekemo visar dock i avhandlingen som godkändes vid Juridicum i Stockholm våren 2024 att det går att anlägga nya perspektiv på ämnet.

Hon vill identifiera och analysera omfattningen av EU-rättens skydds-syfte vid övergång av verksamhet gällande entreprenader. Hon är intresserad av vilka skillnader som föreligger mellan övergång av entreprenader med tunga materiella/immateriella tillgångar och personalintensiva entreprenader i tjänstesektorn.

En annan genomgående ambition är att försöka tydliggöra hur arbetstagens anställningsskydd ska avvägas mot arbetsgivarens näringsfrihet i EU-rätten i samband med entreprenadövergång.

Bokens upplägg och struktur ter sig något omständliga då författaren

valt att anlägga ett ”rent” EU-rättsligt perspektiv på problematiken i del 1 och 2 i avhandlingen, vilket behandlas på nästan 300 sidor. Först därefter tas svensk rätt med i bilden i den avslutande tredje delen.

I denna del som fokuserar på ”svensk rätt” undersöks särskilt Arbetsdomstolens behandling av entreprenad samt tolkningen av de viktiga begreppen ”identitet i verksamhet” och ”ekonomisk enhet”. Vidare presenteras en kritisk analys av situationer med arbetsbrist, tillämpning av svenska preskriptionsregler i detta sammanhang och effekter för kommunala och regionala entreprenader.

Bokens slutsatser är intressanta och välgrundade även om författaren inte helt lyckas övertyga om att företagsöverlåtelседiskussionen generellt förtjänar att analyseras som en fråga om avvägning mellan anställningsskydd och näringsfrihet.

Annika Blekemo visar på ett övertygande sätt att EU-domstolens tolkningsprinciper är bättre anpassade till företagsöverlåtelser inom industri och varuproduktion än till tjänsteentreprenader, som ofta kan ske inom kvinnodominerade sektorer. Dessutom lägger hon fram en rad relevanta reformförslag som gäller svensk rätt och svensk tillämpning av företagsöverlåtelседirektivet.

Som helhet är boken, trots en viss ojämnhet, ett värdefullt bidrag till diskussionen om företagsöverlåtelser och anställningstrygghet.

**Niklas Bruun**

## Nordic Journal of Labour Law 2023 publicerad

• Nu finns alla artiklar från den första årgången av den nya tidskriften *Nordic Journal of Labour Law* samlade i en tryckt utgåva.

Niklas Bruuns bidrag har rubriken *Nordic Labour Law Research – Past, Present and Future*, Erik Sinander har skrivit om *The Role of Foreseeability in Private International Employment Law* och Andrea Svenssons artikel behandlar *Reduced Working Hours: Employer's Duty to Accommodate Cases of Disability*.

Artiklarna har löpande publicerats fritt tillgängliga online under året som gått. Nu finns alltså hela 2023 års utgivning att köpa från Karnov Group Norway (ISSN 2704-1085).

### Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

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

**EU & arbetsrätt** ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Copenhagen Business School, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshøyskolen BI, Aarhus universitet och Östra Finlands universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg [kerstin.ahlberg@juridicum.su.se](mailto:kerstin.ahlberg@juridicum.su.se). **I redaktionen:** Kristin Alsos, Niklas Bruun, Gina Bråthen, Laura Carlson, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, Ulla Liukkunen, Ruth Nielsen, Birgitta Nyström, Natalie Videbæk Munkholm och Marjo Ylhäinen. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 17 juni 2024 **Nästa nr kommer:** september 2024. **Tryckeri:** Ljungbergs ISSN 1402-3008