

EU & arbetsrätt

Gult kort för praktikantdirektiv s. 2 | Implementeringsråd utan parterna s. 3
Politisk kompromiss om företagsråd s. 5 | Deltidare ska ha övertidstillägg s. 6

EUROPADOMSTOLEN GODTOG INGREPP I SKYDDET FÖR PRIVATLIVET

Åtgärder mot vaccinvägrare i vården var nödvändiga och proportionella

• Sjukvårdspersonal som vägrar vaccinera sig mot Covid-19 får bli föremål för särskilda åtgärder från arbetsgivarens sida. Det framgår av en dom från Europadomstolen som inte håller med ett antal anställda i den offentliga sjuk- och socialvården i San Marino om att arbetsgivarens agerande stred mot både rätten till skydd för privatlivet i artikel 8 i Europakonventionen och diskrimineringsförbudet i artikel 14.

Inledningsvis måste domstolen ta ställning till om åtgärder i anställningen till följd av vaccinvägran omfattas av skyddet för privatlivet. Eftersom vägran att vaccinera sig beror på uppfattningen att vaccinet skadar kroppen och är ett uttryck för individens frihet att bestämma över sin kropp är kopplingen till privatlivet tillräckligt stark, enligt domstolen. Artikel 8 är därför tillämplig i målet. Rätten till skydd för privatlivet får emellertid inskränkas med stöd av lag om det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle med hänsyn bland annat till skydd för hälsa eller andra personers fri- och rättigheter. Intensiteten i ingreppet i privatlivet avgör om åtgärderna är tillåtna.

De 26 arbetstagare som klagade hade utsatts för varierande åtgärder. De som vägrat utföra samhällstjänst blev arbetsbefriade utan lön (de som gick med på att göra samhällstjänst fick ersättning på högst 600 euro per månad). Många blev också omplacerade till andra arbetsuppgifter i förvaltningen, vissa med sänkt lön. Åtgärderna var tillfälliga och hade

varat mellan två veckor och 15 månader (vanligast var sju månader). Vaccinering var dock inte obligatorisk och den som vägrat blev inte bötfälld.

Domstolen framhåller att arbetsgivarens agerande hade stöd i särskild lagstiftning. Att skydda mot det allvarliga sjukdomstillstånd som Covid-19 är och att värna andras fri- och rättigheter är vidare en legitim målsättning.

Domstolen fortsätter med att gå igenom det som talar för att åtgärderna var proportionella: Ovac-cinerade personer medverkade i att sprida viruset och skyddsåtgärder mot detta ingick i en global kampanj. Ovac-cinerade drabbades också hårdare av infektionen och krävde mer sjukvårdsinsatser och längre

ersättningsperioder från sjukförsäkringen. Sjukvården är en särskilt viktig verksamhet under en pandemi. Åtgärderna mot arbetstagarna hade varit tillfälliga och inte lett till omfattande ekonomiska förluster för dem. Det var inte heller fråga om några disciplinåtgärder. En bedömning i det enskilda fallet låg bakom varje beslut om åtgärd. Den som inte utförde samhällstjänst kan inte förvänta sig någon ersättning. Arbetslöshet och inkomstbortfall är ofrånkomliga följder av en pandemi.

Mot denna bakgrund slår domstolen fast att åtgärderna varit nödvändiga i ett demokratiskt samhälle. Dessutom framhåller domstolen att staterna är fria att bestämma vilka

FORTS. PÅ S.2 »

– von der Leyen nedprioriterar sysselsättning och sociala frågor

• För första gången sedan 1970-talet kommer det inte att finnas något särskilt generaldirektorat för sysselsättning och sociala frågor när (om) Ursula von der Leyens nya kommission tillträder. Det stod klart när hon presenterade sina kommissionärs-kandidater. De frågor som kommissionären Nicolas Schmit haft ansvar för sedan 2019 ska sorteras in under rubriken ”Människor, kompetens och beredskap” om von der Leyen står fast vid sina planer.

Den som ska ansvara för den nya ”portföljen” är Roxana Mînzatu, socialdemokrat från Rumänien.

Nyheten har väckt stor upprördhet hos Europafacket och den socialdemokratiska partigruppen i parlamentet som uppfattar det som att arbetsmarknadsfrågorna prioriteras ned rejält. Europafacket uppmanar Ursula von der Leyen att genast återinrätta portföljen för ”quality jobs and social rights”.

Kerstin Ahlberg



Nordiska
ministerrådet

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Samstämmiga invändningar mot praktikantdirektiv – och "gult kort" från Sverige

• Nu har de nordiska parlamenten sagt sitt om det förslag till direktiv som ska förbättra arbetsvillkoren för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2024 s. 3). De är på många punkter eniga i sin kritik mot förslaget – och Sverige har till och med gett det "gult kort".

Vikten av att värna de nationella arbetsmarknadsmodellerna framhålls av Sverige, Danmark och Finland. Någon inskränkning i utrymmet för att ingå kollektivavtal kan inte accepteras, påpekar alla tre länderna.

Samtliga tre stater framhåller också att direktivet inte får ingripa i de nationella utbildningssystemen. Det kan inte accepteras att direktivets regler ska gälla för arbetsplatsförlagd utbildning, anser Danmark.

Finland efterlyser förtydliganden av definitionerna av praktik och praktikant och kräver att direktivets tillämpningsområde klargörs ytterligare.

Skarp kritik riktas mot den inverkan på arbetstagarbegreppet som direktivförslaget skulle få. Finland anser att det är positivt att tillsynen av praktikanter underlättas genom att det fastställs "kriterier som stöder

en samlad bedömning av det rättsliga förhållandet", men ger brasklappen att "I princip bör medlemsstaterna själva kunna fastställa kriterierna."

Gult kort – dvs. invändningen att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen – ges endast av Sverige. Subsidiaritetsprincipen är tillämplig på områden där EU inte har exklusiv befogenhet att lagstifta och innebär att EU ska vidta en åtgärd endast om och i den mån som målen för åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva. Det är de nationella parlamenten som ska se till att subsidiaritetsprincipen följs genom att bevaka EU:s lagstiftningsförfarande.

Riksdagen motiverar det gula kortet med att flera av de föreslagna åtgärderna inte är bäst lämpade att hanteras på EU-nivå. Förslaget är alltför långtgående i förhållande till olikheterna bland medlemsstaternas arbetsmarknadsmodeller, och dessutom saknas "tydlig gränsöverskridande dimension" i problematiken kring praktikanter. Sammanfattningsvis anser Sverige att "De sammantagna konsekvenserna av direktivförslaget är svåra att överblicka och innebär risker för den svenska arbetsmarknadsmodellen som inte är godtagbara. Förslaget är inte förenligt med den

ordning som råder på den svenska arbetsmarknaden."

Sveriges, Finlands och Danmarks invändningar mot kommissionens förslag till praktikantdirektiv är grundade i den nordiska arbetsmarknadsmodellens sätt att fungera. Liknande kritik har man tidigare riktat mot förslag till direktiv t.ex. om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor och om bättre arbetsvillkor vid plattformarbete. Det är således väl känt att de nordiska länderna är noga med att bevaka att EU håller sig inom sin befogenhet när det handlar om tillgång till social trygghet och om löneförhållanden samt värat om att arbetsrättens gränser ska dras på medlemsstatlig nivå (arbetstagarbegreppet). Dessa eviga frågor har alltså dykt upp igen, men nu i förhållande till utbildning. Vi kan troligen se fram emot en långdragen lagstiftningsprocess.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

U 31/2024 rd Statsrådets skrivelse till riksdagen om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik (Praktikantdirektivet)

Beskæftelsesministeriet Notat 12 september 2024 Samlenotat om direktiv om forbedring og håndhævelse af praktikanter arbejdsvilkår og om bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold ("praktikdirektivet")
Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2023/24:AU11 Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om stärkta arbetsvillkor för praktikanter

Åtgärder mot vaccinvägrare...

» FORTS. FRÅN S. 1

medel som är bäst lämpade för att balansera enskildas intressen mot kollektivets. Åtgärderna mot arbetstagarerna var således proportionerliga i relation till det legitima intresse som San Marino önskat främja.

Arbetstagarerna hävdade även att San Marino brutit mot diskrimineringsförbudet i artikel 14, men denna del av talan prövades inte i sak av Europadomstolen. Diskrimineringsförbudet hindrar inte all olikabehandling och med tanke på de extraordinära omständigheterna under pandemin, att åtgärderna var tillfälliga och lindriga samt att de inte kränkt rätten till skydd för privatlivet avvisas talan i den delen.

Domstolens tolkning av begreppet privatliv är fortsatt extensiv och omfattar ofta arbetslivet. Såvitt gäller frågan om åtgärderna var tillåtna följer domstolen sin tidigare praxis om åtgärder mot smittspridning och för över den till arbetslivets område. Kraftfulla åtgärder till skydd för folkhälsan accepteras av domstolen, och det innebär att arbetsgivarens utrymme att vidta åtgärder mot vaccinvägrare är betydande. Arbetsplatserna är en viktig arena för insatser som värnar folkhälsan.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

Pasquinelli m.fl. mot San Marino, ansökan nr 24622/22, dom den 29 augusti 2024 (ej lagakraftvunnen)

NYA MÅL

Visstidsarbete

C-543/23 [Gnattai] AR mot Ministero dell'Istruzione e del Merito

Hindrar visstidsdirektivet (1999/70) att visstidsanställda lärare på ackrediterade icke-statliga skolor behandlas mindre fördelaktigt än tillsvidareanställda lärare på statliga skolor?

Häradsrätten i Reykjavik: Kan styrelseledamöter räknas som arbetstagare vid kollektiva uppsägningar?

• **Räknas styrelseledamöter som arbetstagare när man ska avgöra om de planerade uppsägningarna berör så stor andel av de anställda att direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) är tillämpligt? Den frågan får Efta-domstolen ta ställning till sedan Héraðsdómur Reykjavíkur (häradsrätten i Reykjavik) bett den om ett rådgivande yttrande.**

Margrét Kristjánsdóttir är farmaceut och var chef för en avdelning vid Islands sjukförsäkringsmyndighet. Hon och tretton andra anställda blev uppsagda på grund av en omorganisation. När uppsägningstiden hade gått ut fick hon en ny anställning hos samma myndighet på en tjänst med lägre lön. Tre av de uppsagda klagade till Alltingets ombudsman och hävdade att myndigheten hade brutit mot lagen om kollektiva uppsägningar som genomför direktiv 98/59 eftersom den inte hade uppfyllt sina skyldigheter att informera och överlägga med dem före uppsägningarna.

Arbetsgivaren ansåg emellertid inte att det handlade om kollektiva uppsägningar, eftersom antalet uppsagda inte utgjorde 10 procent av personalen vilket var en förutsättning för att lagen skulle vara tillämplig. Myndigheten menar för övrigt också att det är oklart om lagen omfattar offentligt anställda.

Alltingets ombudsman höll däremot med arbetstagarna. Myndigheten hade fel i att andelen uppsagda inte var tillräckligt stor, eftersom den hade räknat med fem ledamöter i sin styrelse i antalet anställda. Ombudsmannen uppmanade följaktligen myndigheten att ge dem gottgörelse för försummelsen. Samtidigt noterade ombudsmannen att det är domstolarnas sak att bedöma de rättsliga konsekvenserna av denna. Sålunda hamnade tvisten i häradsrätten där Margrét Kristjánsdóttir yrkar ca 4,5 miljoner isländska kronor (knapp 300 000 svenska kronor eller 25 000 euro) i skadestånd.

Héraðsdómur Reykjavíkur vill nu ha Efta-domstolens hjälp med att tolka direktivet om kollektiva uppsägningar. Kan styrelsemedlemmar i en

juridisk person som tillgodoser behov i det allmännas intresse omfattas av begreppet ”arbetstagare”? Och medför artikel 6, som säger att arbetstagarna ska ha tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt

direktivet, andra eller ytterligare krav än dem som EES-staterna i allmänhet föreskriver för skadeståndsansvar?

Kerstin Ahlberg

Mål E-3/24 Margrét Rósa Kristjánsdóttir mot Icelandic Health Insurance (Sjukra-tryggingar Íslands)

Ingen roll för arbetsmarknadens parter i svenskt implementeringsråd

• **”Överimplementering” av EU:s rättsakter och ökad regelbörda för företag ska löpande analyseras av en nyinrättad kommitté med sikte på att minimera dessa effekter. Det följer av ett beslut från den svenska regeringen. Det är uppenbart att EU:s arbetsrätt ingår i de regler som kommittén har i uppgift att bevaka – men arbetsmarknadens parter förefaller inte ha någon roll i arbetet.**

Regeringen anser att EU-direktiv ska genomföras på miniminivå i nationell rätt och att regelbördan och administrativa kostnader för företag ska hållas på ett minimum. För att skapa underlag för regeringens agerande både i EU:s lagstiftningsprocess och därefter i genomförandefasen ska därför ett implementeringsråd följa EU-rättens utveckling.

Implementeringsrådet ska utreda vilket handlingsutrymme Sverige har i genomförandefasen och ta fram förslag som minskar ”omotive-rad” regelbörda och administrativa kostnader för företagen. Ett viktigt syfte är att undvika att nationella genomförandeåtgärder går längre än EU-rättens minimikrav.

Rådets arbete ska bedrivas med företagsperspektiv. Det är endast företagets synvinkel på reglering och kostnader som står i fokus för implementeringsrådets arbete. Ledamöterna – högst åtta utöver ordföranden – ska vara från näringslivet men kan även omfatta personer från akademien ”eller personer med annan lämplig kompetens” och annars ha ”särskild erfarenhet av reglers effekt för företag”.

Regeringsbeslutet ger inget exempel på överimplementering av EU-rätt. Arbetsmarknadsperspektivet och arbetsmarknadens parter saknas helt i instruktionerna för det nya rådet. Den Europeiska fackliga samorganisationen (EFS/ETUC) har nyligen kritiserat EU:s modell för att ta fram ekonomisk-politiska prioriteringar och framhållit hur ett stort inslag av teknokratisk bedömning riskerar påverka politikens innehåll i viss riktning. Det svenska implementeringsrådet med dess företagsperspektiv står vidare i skarp motsättning till hur de svenska arbetsmarknadsparterna själva hanterar frågor om EU-rätten: 2018 skapade LO, PTK och Svenskt Näringsliv ett gemensamt organ – Arbetsmarknadens EU-råd – för att tillsammans ta fram de mest gynnsamma förutsättningarna för både ny EU-lagstiftning och dess genomförande i svensk rätt.

Implementeringsrådet i dess nuvarande tappning framstår sammanfattningsvis som ett stort avsteg från traditionerna i den svenska och nordiska modellen för arbetsmarknadsrelationer där parterna på arbetsmarknaden ju båda sitter vid bordet och där både arbetsgivarer och arbetstagares intressen får utrymme i analyserna.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

Kommittédirektiv 2024:51 Ett implementeringsråd för genomförande av EU-rättsakter med konsekvenser för företag i Sverige, beslutade vid regerings-sammanträde den 23 maj 2024

Svenskt Näringsliv intervenerar mot Hamnarbetarförbundet i Europadomstolen

• Hamnarbetarförbundets rättigheter enligt Europakonventionen har inte kränkts. Det menar arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv som första gången kommer att vara tredjepartsintervenient i Europadomstolen i det mål där Hamnarbetarförbundet klagar över att dess föreningsfrihet (artikel 6) och rätt till rättvis rättegång (artikel 11) har kränkts (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2024 s. 2 och nr 2/2023 s. 2).

Bakgrunden till att Svenskt Näringsliv ger sig in i leken är en organisationsstrid mellan två fackförbund, Transportarbetareförbundet och Hamnarbetarförbundet, som berör arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar. Båda förbunden har kollektivavtal med hamnen i Göteborg men eftersom Transportavtal kom till först har detta företräde enligt Arbetsdomstolens praxis om konkurrerande kollektivavtal. I målet AD 2023 nr 25 blev konsekvensen att arbetsgivaren helt slapp undan sanktioner trots att sju av Hamnarbetarförbundets medlemmar hade arbetat mer övertid än vad kollektivavtalet tillät. Därmed blir det oattraktivt att gå med i förbundet vilket i längden hotar förbundets existens, och det innebär ett otillåtet angrepp på föreningsfriheten, menar organisationen. Svenskt Näringsliv håller alltså inte med om det. I en inlaga till regeringen beskriver organisationen hur AD:s praxis uppfyller vad som krävs för att inskränkningar i föreningsfriheten ska vara tillåtna. Rättsläget om kollektivavtalskonkurrens följer av fast praxis från AD, och detta uppfyller kravet på att inskränkningar i föreningsfriheten ska föreskrivas i lag. Konventionens krav på lagstöd är uppfyllt av nationell rättspraxis som är tillgänglig, förutsägbar och fri från godtycke.

För att en sådan inskränkning ska vara tillåten måste den också ha ett legitimt syfte. I det här fallet har den det legitima syftet att skydda andras fri- och rättigheter, skriver Svenskt Näringsliv. Syftet med AD:s praxis om kollektivavtalskonkurrens är att skapa förutsägbarhet i relationerna på

arbetsmarknaden, ordning och reda för arbetsgivaren, likabehandling av arbetstagare och att säkerställa att samma förutsättningar gäller för alla arbetsgivare i en viss bransch. Om olika kollektivavtal kunde tillämpas utan rangordning för samma arbetsuppgifter skulle det först träffade kollektivavtalet försvagas till nackdel för den organisation som ingått detta avtal.

För att en inskränkning i föreningsfriheten ska godtas krävs också att den är proportionerlig i förhållande till det skyddade intresset. Här argumenterar Svenskt Näringsliv för att inskränkningen inte är omfattande för Hamnarbetarförbundet eftersom förbundet – bortsett från att det inte kan få allmänt skadestånd vid kollektivavtalsbrott – har alla gängse möjligheter att företräda sina medlemmar mot arbetsgivaren. Principen om förstahandsavtalets företräde ryms dessutom inom den stora bedömningsmarginal för att precisera nationella lösningar för arbetsmarknadens vidkommande som staterna har enligt Europadomstolens praxis.

Hamnarbetarförbundet anser också att det inte fått en rättvis rättegång. Enligt förbundet är det 2019 års lagändringar om utökad fredsplikt som gör att det inte kan driva sina medlemmars krav effektivt. Lagändringen infördes efter förslag från de stora centralorganisationerna (bland annat Svenskt Näringsliv) och nu sitter deras företrädare i AD och dömer enligt den lag de själva utformat. Här påpekar Svenskt Näringsliv att Europadomstolen bland annat i målet Kellermann (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 s. 5) redan slagit fast att AD:s sammansättning med intresseledamöter uppfyller kraven på oavhängighet och opartiskhet.

Svenskt Näringslivs syn på Hamnarbetarförbundets talan i Europadomstolen representerar det gängse synsättet på den svenska arbetsmarknaden, som formats mot bakgrund av att det är extremt ovanligt med kollektivavtalskonkurrens och att flera organisationer konkurrerar om

arbetstagarna på arbetsplatserna. Att värna systemet med intresseledamöter i AD och principen om förstahandsavtalets företräde värnar de stora etablerade arbetstagarorganisationerna – helt i enlighet med traditionerna på den svenska arbetsmarknaden. Frågan är om Europadomstolen denna gång anser att den svenska traditionen innebär en kränkning av de konkurrerande organisationernas rätt till föreningsfrihet och rättvis rättegång.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

Svenskt Näringsliv; Synpunkter med anledning av Svenska Hamnarbetarförbundets klagomål till den Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna mot Konungariket Sverige (Application no. 25947/23)

NYA MÅL

Arbetstid

C-110/24[STAS – IV] Sindicat de Treballadors i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS - IV) 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 det mikroreservat eller den arbetsplats där de utför sina arbetsuppgifter "arbetstid" i arbetstidsdirektivets (2003/88) mening?

Arbetsrättsliga villkor vid offentlig upphandling

C-210/24, AESTE, Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE) mot Ayuntamiento de Ortuella

En kommun som ska upphandla hemtjänst anger att anbudsgivare som är beredda att betala högre löner än de som följer av kollektivavtalet för branschen kommer att premieras vid tilldelning av kontraktet. Den anbudsgivare som får kontraktet åläggs dessutom att inleda kollektiva förhandlingar med arbetstagarnas representanter och sträva efter att ingå kollektivavtal. Är detta lämpligt för att identifiera det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet i enlighet med direktivet om offentlig upphandling (2014/24)? Strider det mot friheten att tillhandahålla tjänster eller begränsar det den fria konkurrensen?

Regeringarna överens om europeiska företagsråd –men vad tycker det nyvalda parlamentet?

• En revidering av direktivet om europeiska företagsråd från 2009 har kommit ett steg närmare att bli verklighet efter att medlemsstaternas regeringar nått en politisk kompromiss om en så kallad allmän riktlinje i ministerrådet. Det innebär att förhandlingarna med Europaparlamentet kan börja så snart detta samlat sig kring ett eget förhandlingsmandat.

2009 års direktiv fastställer minimikrav för inrättande av organ – europeiska företagsråd – för arbetstagarrepresentation i vissa multinationella företag för att hantera gränsöverskridande information och samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna i de olika medlemsländerna.

Kompromisstexten från ministerrådet innehåller ett antal ändringar i förhållande till kommissionens förslag (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2024 s. 4).

Ramen för de europeiska företagsrådets verksamhet, dvs. det omstridda och oklara begreppet ”gränsöverskridande frågor” ska förtydligas. Ministerrådets förslag är att definitionen ska lyda: ”sådana frågor som rimligen kan förväntas beröra hela gemenskapsföretag [...] eller minst två av deras företag eller driftställen som är berörda i olika medlemsstater”. Detta villkor ska vara uppfyllt om arbetstagarare i mer än medlemsstat ”kan förväntas” bli påverkade av en åtgärd, eller att arbetstagarare i en medlemsstat påverkas av den, och ”arbetstagarare i en annan medlemsstat rimligen kan förväntas påverkas av följderna av dessa åtgärder”. Enligt skäl 5 i direktivförslaget kan det handla om förändringar i personalstyrkan eller produktionen med inverkan på ”den gränsöverskridande leveranskedjan eller produktionsverksamheten”. Åtgärder med obetydlig verkan ska inte omfattas.

Skyldigheten att sträva efter jämn könsfördelning i företagsråden behålls, men det framhålls särskilt att nationell lagstiftning och praxis om val av arbetstagarrepresentanter inte påverkas av denna strävan.

Sekretessreglerna ska, enligt

ministerrådet, justeras så att krav på att information till företagsråden ska hemlighållas eller att företaget helt får undanhålla dem information endast får förekomma så länge som skälen till begränsningarna finns kvar.

Medlemsstaterna vill också ha friare händer att utforma sina sanktionssystem för överträdelse av reglerna. Enligt den allmänna riktlinjen återfinns emellertid alltså de faktorer som ska beaktas vid fastställande av sanktionerna i skälen till direktivet.

Medlemsstaternas skyldighet att säkerställa effektiva rättsmedel och tillgång till rättslig prövning framhålls tydligare.

Det var Europaparlamentet som i februari 2023 begärde en revidering av direktivet om europeiska företagsråd varpå kommissionen i januari 2024 lade fram sitt förslag. Europaparlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor har diskuterat översynen, men parlamentet har ännu inte samlat sig kring ett förhandlingsmandat. Därför är det oklart hur långt ifrån varandra institutionerna står. Sedan parlamentet 2023 behandlade frågan har det hållits val och sammansättningen i parlamentet är förändrad. Det är således inte säkert att parlamentets ståndpunkt kvarstår.

Förtydligandet och breddningen av reglernas tillämpningsområde är dock en punkt där man kan tänkas vara överens: ändring av begreppet gränsöverskridande fråga fanns med i parlamentets resolution 2023. Parlamentet begärde då också att definitionen av vad som är samråd ska skärpas så att företagsrådet ska få ett motiverat svar på sina synpunkter innan företagsledningen fattar beslut. Arbetsgivaren skulle då också bli skyldig att beakta rådets synpunkter. Någon sådan skyldighet återfinns emellertid inte i ministerrådets kompromisstext. Detsamma gäller Europaparlamentets begäran från 2023 att företagsbeslut ska skjutas upp om informations- och samrådsprocedurerna inte följts. Parlamentet

har vidare begärt skärpta regler om sanktioner – alltså inte förenklade, som i ministerrådets kompromiss.

Parlamentsvalet 2024 innebär sannolikt ett avstånd mellan parlamentets position och ministerrådets ökat med en förlängd lagstiftningsprocess som trolig följd.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

Not från Coreper till Rådet 10750/24, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsrådet och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd – Allmän riktlinje

Krisinstrument med garantier för strejkrätten antaget

• Europaparlamentet höll med medlemsstaternas regeringar – och Europafacket – om att EU:s krisinstrument för den inre marknaden inte ska få påverka rätten till kollektiva förhandlingar och stridsåtgärder (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2023 s. 5 och 3/2022 s. 1).

Därmed kunde ministerrådet den 26 september slutligen godkänna förordningen ”om inrättande av en ram för åtgärder för kriser och resiliens på den inre marknaden” som anses innehålla tillräckliga garantier för detta.

Kerstin Ahlberg

Prenumerera på *EU & arbetsrätt* – det är gratis

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.

Att deltidsanställda måste jobba heltid innan de får övertidstillägg är inte objektivt motiverat

• **Det strider mot EU-rätten att deltidsanställda får övertidstillägg enbart när de jobbar fler timmar än den normala veckoarbetstiden för heltidsarbetande. Det framgår av en dom från EU-domstolen.**

Tvisten gällde två tyska vårdbiträden som jobbade deltid (40 respektive 80 procent) och som menade att de inte fick den övertidskompensation som de var berättigade till. Enligt det tillämpliga kollektivavtalet betalades övertidstillägg först när de arbetat mer än heltidsmättet som var 38,5 timmar. Syftet med reglerna var dels att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagare att arbeta mer än den arbetstid som överenskommit med var och en, dels att heltidsarbetande inte skulle behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande. Vårdbiträdena menade dock att de behandlats mindre förmånligt såsom deltidsanställda och att de blivit utsatta för indirekt diskriminering på grund av kön.

EU-domstolens dom innehåller två delar. Den första delen rör deltidsdirektivet (97/81). Där var frågan om övertidsregleringen innebar mindre förmånlig behandling av deltidsanställda och om den i så fall var motiverad av objektiva skäl. EU-domstolen fann att det var en mindre förmånlig behandling bl.a. då den innebar en större belastning i förhållande till de deltidsanställdas enskilda avtal och att det även var mindre sannolikt att de skulle erhålla övertidstillägg. EU-domstolen fann sedan att regleringen tvärtom syftet uppmuntrade arbetsgivaren att låta deltidsanställda arbeta mer än överenskommet, och att det därmed också saknades objektiva skäl för den mindre förmånliga behandlingen.

Den andra delen av domen handlade om huruvida övertidsregleringen innebar indirekt diskriminering på grund av kön. EU-domstolen är tydlig med att det är den nationella domstolen som har sista ordet men klargör att det inte är nödvändigt att gruppen heltidsanställda som man jämför med består av i huvudsak män. Om den nationella domstolen

kommer fram till att de omstridda reglerna särskilt missgynnar kvinnliga arbetstagare kan dessa inte motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att jobba övertid och inte heller av målet att undvika att heltidsanställda behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.

Övertidsersättningen var bestämd i kollektivavtal. EU-domstolen gör inte som den annars brukar, nämligen att hänvisa till EU-stadgan och dess olika rättigheter. Att den reglering som sätts ifråga antagits inom ramen för det som avses i artikel 28 i EU-stadgan om rätt till kollektiva

förhandlingar synes domstolen inte fästa någon vikt vid. Därmed inte sagt att det hade gjort någon skillnad, men i det här målet framstår det som ytterligare ett intresse som ska tas med i avvägningen. När så inte sker uppkommer frågan om vilken betydelse stadgan har i detta mål och även i andra där det som sätts ifråga är kollektivavtalsreglering.

Erik Sjödin, docent

Institutet för social forskning

C-184/22 och C-185/22 IK och CM
mot KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., dom den 29 juli 2024

Även arbetsgivare som går i pension måste överlägga innan personalen sägs upp

• **Reglerna om överläggningar i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) måste följas även när en arbetsgivare säger upp personal därför att hen går i pension. Det följer av ett förhandsavgörande från EU-domstolen begärt av en spansk domstol.**

Det var åtta förutvarande anställda som väckt talan mot sin tidigare arbetsgivare och gjorde gällande att deras uppsägningar saknade saklig grund, eftersom arbetsgivaren inte förhandlat med dem innan anställningarna avslutades.

Detta var dock förenligt med spansk rätt som inte krävde överläggningar med arbetstagarna om uppsägningarna beror på att arbetsgivaren är en fysisk person som ska gå i pension. Frågan från den spanska domstolen till EU-domstolen var om direktiv 98/59 hindrade detta, och om direktivet kunde åberopas direkt i en tvist mellan enskilda ifall nationell rätt är oförenlig med direktivet.

EU-domstolen konstaterar att begreppet uppsägning är ett självständigt unionsrättsligt begrepp som ska tolkas enhetligt och utan hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning, och omfattar samtliga fall då ett anställningsavtal upphör att gälla utan att det sker på arbetstagarens

initiativ. Eftersom direktiv 98/59 syftar till arbetstagskydd – att lindra konsekvenserna av uppsägningarna – ska dess tillämpningsområde inte tolkas snävt. EU-domstolen menade sammanfattningsvis att överläggningar då arbetsgivaren går i pension är relevanta och därför ska äga rum.

Situationen i målet skiljde sig således åt från den i mål C-323/08 Ovidio Rodríguez Mayor m.fl. då arbetsgivaren avlidit och domstolen fann att någon överläggningsskyldighet inte förelåg (eftersom någon avsikt säga upp inte funnits och det saknades arbetsgivare att överlägga med).

Med sin andra fråga ville den spanska domstolen få klarhet i om den var skyldig att underlåta att tillämpa den spanska lagen om den inte var förenlig med direktivet. EU-domstolen påminner här om utgångspunkten att endast förordningar och inte direktiv ger enskilda rättssubjekt skyldigheter med omedelbar verkan. Inte heller EU-stadgans artikel 27 om rätt till information och samråd eller artikel 30 med krav om saklig grund för uppsägning kan ligga till grund för att göra direktiv 98/59 tillämpligt i en tvist mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare. För

FORTS. PÅ S. 7 »

Novitz bok tar helhetsgrepp på regler relevanta för hela världens arbetande befolkning

Tonia Novitz: *Trade, Labour and Sustainable Development – Leaving no one in the world of work behind*, Edward Elgar Publishing 2024, 396 sidor.

• Hur ska världens arbetande befolknings intressen tas tillvara i en alltmer sammankopplad verklighet samtidigt som det rättsliga landskapet fortsätter vara fragmenterat? Den frågan tar Tonia Novitz sig an i boken ”*Trade, Labour and Sustainable Development – Leaving no one in the world of work behind*”.

Angreppssättet är globalt och fokus är de bestämmelser som är relevanta för alla som utför arbete oavsett om reglerna klassas som strikt arbetsrättsliga. Det innebär att även handelsrättsliga bestämmelser som riktlinjer från IMF och Världsbanken, innehåll i handelsavtal från WTO, samt frihandelsavtal och reglering i globala leveranskedjor (*global supply chains*) omfattas. Novitz argumenterar för att målsättningen att skapa hållbar utveckling kan vara ett

sätt att sammanfoga handelsrättsliga och arbetsrättsliga regler och förena ekonomiska, sociala och miljömässiga intressen. Utgångspunkten är FN:s 17 hållbarhetsmål vilkas innehåll sträcker sig över dessa intressen.

Novitz är inte ensam om att använda sig av hållbar utveckling för att analysera de bestämmelser och riktlinjer som reglerar arbete och arbetande personer, men jag vågar nog säga att hon är den europeiska akademiker som gjort det mest grundligt.

I ”*Trade, Labour and Sustainable Development*” tar Novitz ett helhetsgrepp på de internationella och transnationella regler som är relevanta för arbetande personer. Boken inleds med ett kapitel som presenterar de tre huvudområdena arbete, handel och hållbar utveckling och hur dessa växt fram på den internationella arenan. I andra kapitlet ges en mer noggrann genomgång av de ekonomiska, sociala och miljömässiga intressen som utgör grunden för hållbar utveckling och hur hållbar utveckling innebär ett samspel mellan dessa intressen. I de efterföljande fyra kapitlen undersöks vilket genomslag hållbar utveckling fått i dels ILO:s och de internationella ekonomiska institutionernas arbete, dels i handelsavtal och i styrning av globala värdekedjor. Resultatet är dystert, sett till vilket reellt genomslag hållbar utveckling hittills fått. Den främsta bristen, som Novitz ser det, är bristen på demokratiskt inflytande. Demokratiskt inflytande är inte bara ett medel för att uppnå hållbarhetsmålen utan utgör del av flera hållbarhetsmål, där Novitz särskilt pekar på betydelsen av mål 16 och 17. De anger bland annat att ett lyhört, inkluderande, deltagandebaserat och representativt beslutsfattande på alla nivåer ska säkerställas (16.7) och att ett multilateralt handelssystem inom ramen för WTO ska skapas (17.10).

Novitz bok bjuder på en intressant och tankeväckande läsning. Samtidigt som hon inte blundar för problem och svårigheter är hennes ambition att konstruktivt göra något med existerande målsättningar som FN, och rimligtvis till FN anslutna

organisationer, ställt sig bakom. Boken rekommenderas både till den som är insatt i internationell arbetsrätt och den som vill veta mer.

Caroline Johansson
biträdande universitetslektor
Uppsala universitet

Fiktiva namn ska göra det lättare att identifiera domar

• Om domarna i de banbrytande målen *Francovich* och *Defrenne* hade kommit idag hade vi aldrig lärt oss deras namn (och inte talat om någon *Francovich*-princip). Sedan 2018 ersätts namnen av initialer för att parternas personuppgifter ska vara skyddade. Det har gjort det svårare att identifiera domar och att referera till dem i tal och skrift.

För att råda bot på problemet får EU-domstolens domar numera fiktiva namn i anonymiserade mål där parterna är fysiska personer eller där de är fysiska personer och juridiska personer vilkas namn inte är särskiljande. Namnet genereras automatiskt med hjälp av ett IT-verktyg och har inget att göra med de namn som förekommer i målet. Det fiktiva namnet står inom parentes direkt efter målnumret på domens förstasida. Se till exempel det rättsfall som Niklas Selberg skriver om här bredvid och som fått namnet ”Plamaro”.

Kerstin Ahlberg

Även arbetsgivare som går i pension...

» FORTS. FRÅN S. 6
att artiklarna 27 och 30 ska kunna tillämpas i en tvist mellan enskilda måste de aktuella rättigheterna preciseras i unionsrätt eller nationell rätt. Eftersom EU-domstolen menar att rätten till överläggningar i direktiv 98/59 inte kan härledas ur EU-stadgans artiklar 27 och 30 kan inte heller dessa artiklar åberopas i en tvist mellan enskilda.

Sammanfattningsvis fortsätter EU-domstolen att tolka direktivet om kollektiva uppsägningar extensivt, men överraskar något med att göra en mindre extensiv tolkning av EU-stadgans omfång och betydelse för tvister mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare.

Niklas Selberg, docent
Lunds universitet

C-196/23 [Plamaro] CL m.fl. mot DB i egenskap av universalarvinge till FC, dom den 11 juli 2024

Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på EU & arbetsrätt. 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.

Välkommen bok av den svenska modellens grand old man

Erland Olauson: *Kollektivavtalsförhandlingar i den svenska modellen, Norstedts juridik 2024, 144 sidor*

• **Statliga utredare kan uttala att vissa saker är främmande för den svenska modellen. Nyligen har samma modell enligt välkända rättsvetenskapare också trätt in i en ny era. Men vad är den svenska modellen för reglering av arbetsmarknaden? Det är inte i sig fastställt i lag. Det går inte heller att läsa sig till genom studier av sedvanliga rättskällor som förarbeten och rättspraxis.**

Många gånger lyfts vissa särdrag fram: hög organisationsgrad på bägge sidor, hög kollektivavtalsäckning och vidsträckt rätt att vidta stridsåtgärder. Bakom det uppräknade finns såklart en mängd intressanta frågor som arbetsgivare och arbetstagare kan närma sig från olika perspektiv. Men det handlar i hög grad om val och dispositioner som privata aktörer gör utifrån sina intressen, och hur man då ska agera följer inte (och ska inte heller följa) av lagen.

Det är därför välkommet att den svenska modellens *grand old man* Erland Olauson, numera medlare och opartisk ordförande enligt Industriavtalet, delar med sig av sina erfarenheter i den nyutkomna boken *Kollektivavtalsförhandlingar i den svenska modellen*. Boken kan sägas röra två huvudteman. Det första är utmaningar för denna svenska modell och hur dessa utmaningar kan mötas. Det andra temat rör förhandlingar om ingående av rikstäckande

kollektivavtal. Det kan sägas direkt att det är denna andra del som är mest läsvärd. Olauson definierar förhandlingar som en process där var och en av de inblandade utifrån sina intressen försöker närma sig sina mål genom att bli överens med övriga förhandlingsdeltagare.

De förhandlingar som Olauson beskriver är de som sker mellan organisationer som är medlemmar i huvudorganisationerna och deras förhandlingskarteller. Där är en utgångspunkt att det är tidsfråga när avtal ska slutas. Att en bransch ska lämnas utan riksavtal är otänkbart. Tidpunkten för bokens publicering kunde inte ha varit bättre. Arbets-

marknadskonflikten har gjort sitt återinträde på svensk arbetsmarknad. IF Metall strejkar alltjämt mot Tesla och Vårdförbundet stred nyligen mot SKR för kortare arbetstider. Boken sätter dessa konflikter i nytt ljus och ger en inblick i vilka överväganden som gjorts, eller i varje fall enligt Olauson borde ha gjorts.

Även om man såklart hade önskat mer, som en fördjupning kring hur man ska se på att EU-rätten kringskar möjligheterna till avtalslösningar och mer om jämställda löner så rekommenderar jag denna bok varmt. Särskilt till dem sysslar med arbetsrätt utan att vara inblandade i det som är den svenska modellens kärna. Nämligen förhandlingarna om rikstäckande kollektivavtal.

Erik Sjödin, docent
Institutet för social forskning

Främjande av kollektiva förhandlingar, arbetstidens kontroll och sanktionering nytt direktiv om plattformarbete – nordiska perspektiv på aktuella EU/EES-frågor

Konferens onsdag den 27 november 2024 kl 10 – 16

Onsdagen den 27 november arrangerar EU & arbetsrätt med stöd av Nordiska ministerrådet en heldagskonferens om dessa teman och vad utvecklingen inom EU/EES-rätten har för implikationer för våra kollektivavtalssystem. Konferensen är öppen för alla och deltagande är kostnadsfritt. Se <https://www.socialcivilratt.se> för närmare information. /

Promotion of collective bargaining, control and sanctioning of working time, new directive on platform work – Nordic perspectives on current EU/EEA issues Conference Wednesday 27 November 2024 at 10 – 16 h

The conference is open for everybody and participation is free of charge. Further information is available at <https://www.socialcivilratt.se>

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. **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:** 26 september 2024 **Nästa nr kommer:** december 2024. **Tryckeri:** Ljungbergs ISSN 1402-3008