

EU & arbetsrätt

Ingen föreningsrättskränkning i Finland s. 2 | Stavlamålet slutade i antiklimax s. 4
"Vägpaketet" delvis upphävt s. 5 | 35-årsgräns var proportionell s. 7

EFTA-DOMSTOLEN OM BEGRÄNSNINGAR FÖR INHYRNING AV ARBETSKRAFT:

Norge måste lägga fram konkreta bevis för att begränsningarna är proportionella

• Mycket talar för att de norska åtstramningarna i möjligheterna att hyra in arbetskraft begränsar etableringsfriheten. Därför måste staten lägga fram konkret dokumentation i den nationella domstolen för att styrka att de är ägnade att uppnå syftet att skydda arbetstagarna och dessutom är proportionella. Det är innebörden av Efta-domstolens rådgivande yttrande till Oslo tingsrätt i målet mellan tio bemanningsföretag och norska staten (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2024 s. 2).

Norge införde 2023 betydande begränsningar i möjligheten att hyra in arbetskraft med syftet att begränsa bemanningsbranschens omfång och roll (se *EU & arbetsrätt* 1/2023 s. 4).

Åtstramningarna bestod av ett absolut förbud mot att hyra in arbetskraft på byggen i Oslo-regionen, och en generell begränsning i möjligheterna att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när arbetet är av tillfällig karaktär. Motiveringen var att man skulle främja fasta heltidsanställningar, stärka tvåpartsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och ge arbetstagare trygga och förutsebara framtida arbetsituation och inkomster.

Det finns en rad undantag från begränsningarna. Företag som har kollektivavtal med större fackliga organisationer kan ingå avtal om inhyrning helt fritt. I vårdsektorn är inhyrning möjlig. Inhyrning är tillåten även när företag behöver en specialist i ett klart avgränsat projekt eller en kulturarbetare eller tekni-

ker för ett kortvarigt evenemang. Lantbrukare har också möjlighet att hyra in så kallade avlösare som tar över arbetet på gården exempelvis vid semester eller sjukdom.

Tio norska bemanningsföretag väckte skadeståndstalan mot staten och anförde att det förelåg brott mot reglerna om fri rörlighet för tjänster enligt artikel 36 i EES-avtalet. Tingsrätten hänsköt målet till Efta-domstolen som nu har avgett ett rådgivande yttrande.

Efta-domstolen svarade på fler frågor än den fick. Åtstramningarna bedömdes enligt bemanningsdirektivet (2008/104) och reglerna om fri rörlighet för tjänster (artikel 36 i EES-avtalet), etableringsfrihet (artikel 31) och fri rörlighet för arbetstagare (artikel 28). Bedömningen av etableringsreglerna var den mest ingående.

Efta-domstolen fastslog först att etableringsfriheten inte bara gäller den inledande etableringen utan också är tillämplig på en löpande affärsverksamhet. Därefter konstaterar den att de norska reglernas syfte är att begränsa marknaden för uthyrning av arbetskraft och att mycket därför talar för att de innebär en begränsning av etableringsfriheten.

Ett avsteg från grundläggande principer fastslagna i EES-avtalet kan rättfärdigas bara om åtgärden har ett legitimt syfte och är lämplig och nödvändig. Här nöjer sig Efta-domstolen med att påpeka att skydd för arbetstagare och hänsyn till arbetsmarknaden generellt är legitima syften

för att begränsa etableringsfriheten. Enligt domstolen är det de nationella domstolarnas sak att bedöma om de aktuella inskränkningarna är förenliga med EES-avtalets proportionalitetsprincip.

En åtgärd är lämplig för att uppnå syftet bara om den genomförs på ett konsistent och systematiskt sätt. Med andra ord: om regleringen inte hänger ihop kommer åtgärden inte att vara ägnad att uppnå syftet. För många eller för omfattande undantag kan undergräva hela ändamålsenligheten med förbudet. Därtill gäller ytterligare ett krav på stater som vill begränsa grundläggande friheter. Dessa måste styrka att undantaget behövs genom att lägga fram en passande dokumentation eller analys av att det är ändamålsenligt och proportionellt, och "konkret dokumentation" som underbygger statens argument. Norge måste därmed dokumentera varför läkare, sjuksköterskor, specialister, kulturarbetare och avlösare inte behöver samma skydd som andra arbetstagare. Varför fungerar arbetsmarknaden exempelvis i vårdsektorn trots att det är tillåtet med inhyrning av arbetskraft där?

När det gäller åtgärdens nödvändighet frågar Efta-domstolen om det finns åtgärder som är lika effektiva

FORTS. PÅ S.2 »



Nordiska
ministerrådet

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Finland hade stort bedömningsutrymme Föreningsfriheten inte kränkt

• Det var inte någon föreningsrättskränkning när finska Posti OY drog in lönen för anställda som vägrade lära upp inhyrda arbetstagare till presumtiva strejkbrytare. Staterna har ett stort bedömningsutrymme när det gäller föreningsfriheten och Finland hade inte överskridit det. Det slog Europadomstolen för mänskliga rättigheter fast i en färsk dom.

Domen gäller händelser som utspelade sig under hösten 2015 vid det finska postverket, som är ett statsägt aktiebolag. Klaganden, Anu Marjaana Hellgren, är en finsk medborgare som var och är anställd vid Posten.

Tvisten gällde det faktum att Hellgren blev utan lön under två dagar som en följd av att hon vägrade – i enlighet med direktiv utfärdade av hennes fackförening – att introducera inhyrda arbetstagare som behövde läras upp för att kunna nyttjas som strejkbrytare i en arbetskonflikt som sannolikt skulle bryta ut.

Hellgren hade infunnit sig till ar-

betet i normal ordning. Hon vägrade dock följa arbetsgivarens direktiv att instruera eller lära upp inhyrda arbetstagare som var påtänkta att ersätta henne vid en strejk som hennes fackförbund hade planerat. Däremot hade hon meddelat att hon var villig att utföra sitt normala arbete i enlighet med sitt anställningsavtal. Arbetsgivaren valde att skicka hem Hellgren och ett antal andra anställda vilka vägrade att instruera bemanningsföretagets anställda. Arbetsgivaren innehöll sedan lönen för dessa två dagar.

Hellgren hade krävt den uteblivna lönen i domstol i Finland. I tingsrätt och hovrätt vann hon och arbetsgivaren dömdes också för diskriminering av Hellgren på grund av hennes deltagande i facklig verksamhet. I högsta domstolen förlorade hon. Tre domare (majoriteten) ansåg att hon inte hade rätt att vägra lyda arbetsgivarens direktiv. Två domare menade att arbetsvägran var en del av fackets

stridsåtgärd som Hellgren som medlem i facket hade giltig orsak till.

Hellgren menade att Finland hade kränkt hennes rättigheter enligt Europakonventionens artikel 11 om föreningsfrihet och artikel 14 om diskriminering och klagade till Europadomstolen.

Domstolen förkastade finska statens invändning om att Posten var ett privat aktiebolag för vilket staten inte kunde bära ansvar och konstaterade att staten har en positiv skyldighet att se till att mänskliga rättigheter följs mellan privata parter. Målet uppfyllde därför villkoren för att kunna tas upp till prövning i sak.

I sakprövningen konstaterar domstolen att staten har ett stort bedömningsutrymme då det gäller att säkra föreningsfrihet och fackliga intressen hos fackets medlemmar. Domstolen framhåller att den gör en helhetsbedömning av situationen i Finland och menar att föreningsfriheten rent allmänt har respekterats i detta fall.

Därigenom låter domstolen bli att ta ställning till de konkreta argument som Hellgren framfört, nämligen att det är oförenligt med artikel 11 att anlita ett stort antal strejkbrytare för att bryta en laglig strejk som syftar till att teckna kollektivavtal och att arbetsgivarens direktiv utgör ett led i anlitaandet av strejkbrytare. Domstolen konstaterar visserligen att Hellgrens argument kan vara relevanta vid en helhetsbedömning, men att de i detta konkreta fall inte kan konstituera en kränkning av artikel 11. Domslutet ger därför sist och slutligen ringa vägledning om hur Europakonventionens skydd för föreningsfriheten förhåller sig till organiserad användning av strejkbrytare i en situation där facket varslar om en laglig stridsåtgärd för att få till stånd ett kollektivavtal.

Allmänt taget följer domen den linje som den drog upp i målet *Humpert and Others v. Germany* (se *EU & arbetsrätt* 1/2024 s. 5), där domstolen betonade den tyska statens stora prövningsutrymme och domstolens självständighet från internationell arbetsrättslig praxis inom ILO, gällande FN:s mänskliga rättighetskonventioner och den Europeiska sociala stadgan.

Niklas Bruun

Hellgren v. Finland (no. 52977/19) dom den 17 oktober 2024

Norge måste lägga fram konkreta bevis...

» FORTS. FRÅN S. 1

men mindre ingripande. Staten argumenterade att den hade genomfört en sedvanlig remissrunda utan att få några förslag som var lika bra. Den hänvisade också till de tillsynsproblem som Arbeidstilsynet har vid inhyrning av arbetskraft. Efta-domstolen påminde om att tillsynsproblem inte i sig är tillräckliga som motivering för ett totalförbud.

De klagande hade också anfört att artikel 4 i bemanningsdirektivet förbjuder restriktioner som inte är motiverade av ”allmänintresset”. Efta-domstolen avvisade denna tolkning: bestämmelsen riktar sig enbart till nationella myndigheter, inte till nationella domstolar. Sådana kan därmed inte med hänvisning till bemanningsdirektivet underlåta att tillämpa en nationell regel som inte är motiverad av allmänintresset.

Efta-domstolens bedömning av reglerna om rörlighet för tjänster är relativt kortfattad. Huvudfrågan var här om de faktiska omständigheterna i målet har något gränsöverskridande

element. Alla klagande var etablerade i Norge, de hyrde ut arbetskraft i Norge till tjänstemottagare i Norge. Domstolen påpekade att artikel 36 i EES-avtalet inte är tillämplig när alla relevanta omständigheter är koncentrerade till en enda EES-stat.

Också Efta-domstolens bedömning av reglerna om fri rörlighet för arbetstagare var kortfattad. Även om åtstramningarna av inhyrningsreglerna inte riktade sig mot arbetstagarna som sådana kunde de leda till indirekt särbehandling genom att arbetstagare från andra EES-länder blev påverkade i högre grad. Här påpekade domstolen att det inte är nödvändigt att nackdelen drabbar alla icke-norska medborgare och inte heller att den drabbar en väsentlig högre andel av dem. Det är tillräckligt att åtstramningen ”kan ha” en negativ inverkan.

**Kurt Weltzien, førsteamanuensis,
Handelshøyskolen BI**

E-2/24 Bygg & Industri Norge AS m.fl. og Staten ved Arbeids- og inkluderingsdepartementet, dom 20 november 2024

Styrelseledamot kan vara arbetstagare

• Ledamöter i en organisations styrelse kan under vissa omständigheter räknas som arbetstagare när man ska avgöra om uppsägningarna är så många att direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) är tillämpligt. Det svarar Efta-domstolen i ett mål där häradsrätten i Reykjavik bett om ett rådgivande yttrande (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2024 s. 3).

Margrét Kristjánsdóttir och tretton andra anställda vid Islands sjukförsäkringsmyndighet blev uppsagda på grund av en omorganisation. Någon information och överläggningar enligt lagen om kollektiva uppsägningar hade inte skett. Arbetsgivaren ansåg att det inte behövdes eftersom andelen uppsagda inte utgjorde 10 procent av de anställda vilket är ett villkor för att lagen ska vara tillämplig. De uppsagda invände mot arbetsgivarens sätt att räkna eftersom den också hade räknat in ledamöter i myndighetens styrelse i antalet anställda. Styrelseledamöterna var inte arbetstagare, menade de uppsagda.

Margrét Kristjánsdóttir gick följaktligen till domstol och begärde skadestånd för brott mot lagen om kollektiva uppsägningar. Häradsrätten i Reykjavik hänsköt tvisten till Efta-domstolen och frågade om medlemmar av styrelsen för en juridisk person som tillgodoser behov i det allmänna intresse omfattas av begreppet "arbetstagare".

Ja, det kan de göra, enligt Efta-domstolen. Arbetsgivaren hade framhållit att styrelseledamöterna tidvis utförde tjänster åt organisationen och fick betalt för det. Under de omständigheterna kan de vara arbetstagare i direktivets mening, förutsatt att de också är underordnade arbetsgivaren och har samma behov av skydd mot konsekvenserna av neddragningen som andra anställda.

Hur det är med den saken är den isländska domstolens sak att avgöra, konstaterar Efta-domstolen.

Kerstin Ahlberg

E-3/24 Margrét Rósa Kristjánsdóttir mot Icelandic Health Insurance (Sjúkratryggingar Íslands) dom den 20 november 2024

Webbportal ska underlätta för utstationerade företag – EFS kritiskt

• En flerspråkig webbportal för att anmäla utstationering av arbetstagare blir snart verklighet om Europeiska kommissionen får sin vilja igenom. Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) fruktar att ett sådant system skulle urholka skyddet för arbetstagarna.

Tvingande EU-regler garanterar utstationerade arbetstagare vissa arbetsvillkor. För att säkerställa efterlevnaden av dessa regler får medlemsstaterna begära att företag i andra medlemsstater anmäler att de utstationerar arbetstagare till medlemsstaten. Alla medlemsstater har använt sig av den möjligheten, men formerna ser olika ut. Här uppstår en administrativ börda för företag och risker för bristande arbetstagar skydd, enligt kommissionen. Därför föreslår den nu att EU inrättar ett enhetligt system för att anmäla utstationering.

Portalen syftar till att ersätta 27 nationella system för att anmäla utstationering med en enhetlig elektronisk blankett som kan fyllas i på det egna språket. Systemet ska kalkeras efter den tekniska lösning som redan finns på plats för utstationerade arbetstagare (förare) i vägtransportsektorn och ska vara användarvänligt och gratis. Kopplingen till informationssystemet för den inre marknaden ska minska medlemsstaternas kostnader. Enligt kommissionen blir det lättare för medlemsstaternas myndigheter att kommunicera med varandra och begära assistans, administrativt stöd och ömsesidig hjälp.

Medlemsstaterna måste inte delta i systemet. De som vill fortsätta använda sina egna system får alltså göra det. Nio medlemsstater har redan indikerat att de avser att gå över till det nya systemet. När de har gjort det ska anmälan genom det gemensamma systemet vara tillräcklig för att utstationera arbetstagare dit.

Vilka uppgifter som ska anmälas genom portalen ska kommissionen fastställa i en särskild rättsakt. Det ska vara information om tjänstleverantörens, tjänstemottagarens och arbetstagarens identiteter, den kontaktperson som den behöriga

myndigheten kan vända sig till samt information om utstationeringsuppdraget. Informationen ska möjliggöra kontroller av att arbetet bedrivs i enlighet med EU-rätten. Det framstår i dagsläget som att det nya systemet kommer att förmedla mindre information över nationsgränserna än vad medlemsstaterna kräver idag. En genomgång av dagens anmälnings-system visade att medlemsstaterna tillsammans kräver information på sammanlagt 300 olika punkter. Enligt förslaget bör i stället 30 räcka.

Genom att den nya portalen gör det enklare att anmäla utstationering kommer fler arbetsgivare att göra det, antar kommissionen. Kommissionens förhoppning är också att möjligheterna att skydda arbetstagarnas rättigheter förbättras. Det syfte som framför allt lyfts fram i den faktagrupp som förslaget bygger på är dock att den ska minska företagets administrativa börda och undanröja hinder för friheten att tillhandahålla tjänster över nationsgränserna i EU.

Föga förvånande är förslaget därför omstritt. EFS anser det är ett steg i fel riktning och argumenterar att besparingarna för företagen blir minimala samtidigt som skyddet för utstationerade arbetstagare försämrars. Inspektioner försvåras till följd av att mängden information som ska anmälas minskas, antar EFS. I stället efterlyser EFS åtgärder mot falsk utstationering genom brevlådeföretag, mellanhänder och långa entreprenadkedjor.

Det nya systemet ändrar inte på de skyddsregler som gäller enligt utstationeringsdirektivet (96/71) eller direktivet om tillämpning av detta (2014/67). En nyhet är emellertid att arbetstagaren ska få en elektronisk kopia på anmälan om utstationering.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

COM(2024) 531 Förslag till förordning om ett offentligt gränssnitt anslutet till informationssystemet för den inre marknaden för anmälan av utstationering av arbetstagare och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012, 13 november 2024
SWD(2024) 258 Commission staff working document, 13 november 2024

Kommissionen kritiseras för senfärdiga beslut om farliga kemikalier

• **Europeiska kommissionens konstanta förseningar med att förbereda beslut om farliga kemiska ämnen utgör administrativa missförhållanden som innebär ett hot mot människors hälsa och mot miljön. Det konstaterar Europeiska ombudsmannen Emily O'Reilly i ett skarpt uttalande.**

EU-förordningen om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier (1907/2006 Reach) syftar till att snabbt fasa ut eller kontrollera användningen av kemiska ämnen ”som inger mycket stora betänkligheter”. Dessa särskilt farliga ämnen som till exempel kan vara cancerframkallande, mutagena,

reproduktionstoxiska eller hormonstörande finns förtecknade i en bilaga till förordningen.

Företag som vill använda något av ämnena måste ansöka om förhandstillstånd från kommissionen. Ansökan skickas till EU:s kemikaliemyndighet. När den har yttrat sig över ansökan har kommissionen enligt förordningen tre månader på sig för att ta fram ett utkast till beslut som ska tillställas den särskilda medlemsstatskommittén, som röstar om kommissionens förslag innan denna till sist fattar beslut.

I stället för de tre månader tar det enligt O'Reilly i genomsnitt drygt

14 månader för kommissionen att utarbeta ett utkast till beslut. Ibland tar det flera år. Saktfärdigheten hotar människors hälsa och miljön eftersom företagen kan fortsätta att använda dessa särskilt farliga ämnen under tillståndprocessen. Följaktligen uppmanar hon kommissionen att se över sina interna rutiner.

En orsak till förseningarna kan vara att många ansökningar inte innehåller all information som behövs. Hon rekommenderar därför kommissionen att prioritera att avslå ansökningar som inte innehåller all nödvändig information. Företag som får avslag skulle då inte längre kunna använda de farliga ämnena i EU.

Kerstin Ahlberg

Europeiska kommissionens riskhantering av farliga kemiska ämnen Ärende OI/2/2023/MIK, rekommendationer 17 oktober 2024

Traktamenten för piloter och kabinpersonal behöver inte vara lika höga

• **Eftersom traktamentena är lön och piloterna och den i huvudsak kvinnliga kabinpersonalen inte har likvärdiga arbeten finns det inget hinder mot att de får olika höga traktamenten. Det blev EU-domstolens svar i det uppmärksammade Stavla-målet som slutade i en verklig antiklimax efter all uppståndelse som det har väckt.**

Som *EU & arbetsrätt* tidigare har rapporterat (se nr 2/2024 s. 1 och 3/2023 s. 1) väckte målet stor oro i både Danmark och Sverige. Den spanska domstol som hade begärt förhandsavgörande från EU-domstolen utgick från att traktamentena inte var lön utan ”arbets- och anställningsvillkor” enligt artikel 14.1 c i direktivet om likabehandling mellan könen (2006/54). Den artikeln förbjuder indirekt diskriminering på grund av kön. Och eftersom de flesta piloterna var män medan kabinpersonalen i huvudsak var kvinnor ansåg den spanska domstolen att kabinpersonalen blev indirekt diskriminerad, men undrade om särbehandlingen kunde rättfärdigas eftersom villkoren för de två kategorierna lades fast i skilda kollektivavtal.

Som EU-domstolen ibland gör, formulerade den om den spanska domstolens fråga till att handla om ifall traktamentena i själva verket

utgjorde en del av piloternas och kabinpersonalens löner. Det skulle i så fall eventuellt kunna motivera att de inte fick lika höga traktamenten.

Med tanke på att målet till sist alltså kom att handla om definitionen av begreppet lön i EU-rätten är det förvånande att varken den danska eller den svenska regeringen argumenterade kring detta. De inriktade sig i stället på att försvara särbehandlingen med att den berodde på att arbetsvillkoren reglerades i skilda kollektivavtal. Att jämföra villkor i olika kollektivavtal mellan olika parter riskerar att leda till att det inte längre går att upprätthålla parternas fria förhandlingsrätt, underströk de.

Men det är lätt att vara efterklok. Även Europeiska kommissionen ansåg att traktamentena inte var lön och det gjorde också EU-domstolens generaladvokat i ett engagerat yttrande till kabinpersonalens försvar (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2024 s. 1).

Men nu har alltså EU-domstolen kommit fram till motsatsen. Eftersom piloterna och kabinpersonalen inte kan anses ha likvärdiga arbeten är det inte otillåtet att ge dem olika höga traktamenten. Med det ansåg den sig inte behöva svara på frågan om indirekt särbehandling kan motiveras med att villkoren förhandlats

fram i separata kollektivavtal mellan olika parter.

Kerstin Ahlberg

C-314/23 STAVLA och Ministerio Fiscal mot Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA och Dirección General de Trabajo e Instituto de las Mujeres, don den 4 oktober 2024

von der Leyen ändrade sig om kommissionär

• **En av Europeiska kommissionens sex vice ordförande, Roxana Mînzatu, kommer uttryckligen att ha ansvar för ”quality jobs” och sociala frågor.**

Kommissionens ordförande Ursula von der Leyen ändrade sig efter den starka kritiken mot att det för första gången sedan 1970-talet inte skulle finnas någon särskild kommissionär för sysselsättning och sociala frågor bland de kandidater hon hade utsett till den nya kommissionen (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2024 s. 1).

Från fackligt håll uppfattades detta som om hon ville prioritera ner arbetslivsfrågorna under den kommande perioden. Så var det dock inte alls, förklarade hon och sade att hon hade lyssnat till kritiken.

Kerstin Ahlberg

EU-domstolen underkände regel som skulle motverka brevlådeföretag – men resten av "vägpaketet" står fast

• **Reglerna om utstationering av förare inom vägtransportsektorn och om "avkylningsperioder" mellan cabotagetransporter står fast. Däremot upphäver EU-domstolen den regel som innebär att fordon som kör internationella transporter måste återvända till etableringsstaten var åttonde vecka. Det blev resultatet när domstolens stora kammare på en och samma gång avgjorde femton olika mål där sju av EU:s medlemsstater försökte vända det så kallade vägpaketet från 2021 över ända.**

Vägpaketet ("rörlighetspaketet", "mobilitetspaketet") bestod av tre rättsakter som dels skulle förbättra arbetsvillkoren för dem som kör internationella transporter, dels motverka social dumpning genom brevlådeföretag och missbruk av möjligheten att köra tillfälliga inrikes-transporter i länder där företaget inte är etablerat, så kallat cabotage (se *EU & arbetsrätt* nr 3–4/2020 s. 5).

I förhandlingarna om vägpaketet hade låglöneländerna i Central- och Östeuropa hårdnackat slagits mot länder (däribland de nordiska) som anser sig utsatta för illojal konkurrens från utländska transportföretag. Så snart det hade antagits väckte Litauen, Bulgarien, Rumänien, Cypern, Ungern, Malta och Polen talan i EU-domstolen för att få hela eller delar av de tre rättsakterna ogiltigförklarade (se *EU & arbetsrätt* 3–4/2020 s. 6).

Men även motsättningarna mellan EU:s institutioner hade varit ovanligt svåra. Vanligtvis brukar de

avslutande trepartsförhandlingarna mellan parlamentet, ministerrådet och kommissionen sluta med en kompromiss som alla tre kan leva med. Den här gången godtog kommissionen bara under protest den överenskommelse som parlamentet och ministerrådet hade kommit fram till (se *EU & arbetsrätt* 1/2020 s. 1). Den vände sig mot en av de regler som skulle motverka social dumpning genom brevlådeföretag och som innebar att fordonen måste återvända till etableringsstaten var åttonde vecka. Det skulle leda till en ökning av onödiga utsläpp, föroreningar och trafikstockningar och stod i motsättning till målet att EU ska vara klimatneutralt senast 2050. Kommissionen skulle därför göra en analys av vilka konsekvenser reglerna skulle få för klimatet, miljön och den inre marknadens funktion och eventuellt lägga fram ett nytt lagförslag..

Det behöver den nu inte bekymra sig om. När EU-domstolen nyligen avgjorde målet fick de sju sökande medhåll på en punkt: kravet att fordonen ska återvända till etableringslandet var åttonde vecka ogiltigförklarades. Enligt domstolen hade parlamentet och ministerrådet inte klart och entydigt kunnat visa vilka fakta de grundade kravet på. Därmed kunde de inte heller övertyga domstolen om att de hade haft ett tillräckligt underlag för att kunna bedöma om det var proportionellt (punkt 737 i domen).

Alla övriga yrkanden lämnades utan bifall av EU-domstolen. Vägpaketet förblev alltså i stort sett intakt.

Domen lär vara en av de mest omfattande som EU-domstolen någonsin har avgivit. Den innehåller 1 496 nummerade stycken och är minst sagt svärgenomtränglig. För varje yrkande angavs tre-fyra grunder och domstolen går noggrant igenom dem alla. För den som är intresserad av hur domstolen resonerar i mål där EU:s lagstiftare påstås ha överskridit sin kompetens (se C-19/23 Danmark mot Europaparlamentet och Rådet) kan det dock finnas en del att hämta i domen.

I skrivande stund finns den dock bara på sex språk (däribland engelska och franska). Generaladvokatens förslag till dom finns dock på danska, finska och svenska. Redan hans känslolamma inledning där han talar om en risk för en spricka mellan två olika visioner för EU är värd att läsa.

Kerstin Ahlberg

Förenade målen C-541/20 till C-555/20, Litauen, Bulgarien, Rumänien, Cypern, Ungern, Malta och Polen mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd, dom 4 oktober 2024

NYA MÅL

Kollektiva uppsägningar

C-419/24, Hôtel Plaza, Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS mot YG, Pôle emploi

Ska arbetstagare som ställts till företagets förfogande av ett externt företag och som befinner sig i företagets lokaler och arbetar regelbundet i kundföretaget när uppsägningsförfarandet genomförs betraktas som arbetstagare vid beräkningen av antalet anställda enligt artikel 1.1 i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59)?

Arbetstid

C-420/24, Sindicatul Drumarilor "Elie Radu", Sindicatul Drumarilor "Elie Radu", som för talan för sin medlem BZ mot Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași

Frågorna handlar om ifall restid utanför den normala arbetstiden ska räknas som arbetstid.

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning

C-597/24 [Zirvatta] C.M. mot Ministero dell'Istruzione e del Merito

Frågorna handlar om huruvida vissa regler i lag och kollektivavtal strider mot kravet på att arbetsgivaren ska vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning enligt det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78), eller om reglerna innebär indirekt diskriminering av lärare med funktionshinder.

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.

Nationella domstolar skyldiga motivera varför de inte begär förhandsavgörande – också när de nekar prövningstillstånd

• De nationella högsta domstolsinstansernas skyldighet att begära förhandsavgörande har nyligen utvecklats av EU-domstolens stora kammare i ett slovakiskt mål. Målet rörde en mycket särpräglad processrättslig reglering om förutsättningar för prövningstillstånd för att överklaga en lagakraftvunnen dom.

Målet vid handlade i sak om en tullåtgärd: Kubera hade importerat en stor mängd energidryck, men myndigheterna kvarhöll varorna i väntan på att ett domstolsförfarande som Red Bull GmbH inlett för att skydda sina immateriella rättigheter skulle avslutas. Kubera överklagade myndigheternas beslut till förvaltningsdomstolen som ogillade talan. Bolaget ansökte då om prövningstillstånd i Högsta domstolen och yrkade samtidigt att den skulle begära förhandsavgörande från EU-domstolen – bolaget ansåg nämligen att den EU-förordning som myndigheterna stödde sitt beslut på inte var tillämplig i detta fall.

Slovariens högsta domstol som skulle ta ställning till om Kubera skulle få prövningstillstånd vände sig därför till EU-domstolen och frågade om den var skyldig att pröva yrkandet om att den skulle begära förhandsavgörande i samband med att den tog ställning till frågan om prövningstillstånd. Kubera hade ju tagit upp en fråga om tolkningen av EU-rätten i sin begäran om prövningstillstånd. Högsta domstolen frågade också om den var skyldig att

motivera ett beslut att inte begära förhandsavgörande från EU-domstolen.

EU-domstolens stora kammare gör ett antal viktiga uttalanden om när och hur nationella domstolar är skyldiga att begära förhandsavgörande.

För det första: EU-domstolens rättspraxis – Cilfit- domen 283/81 och Consorzio- domen C-561/19 – om situationerna då en högsta domstolsinstans inte måste begära förhandsavgörande är relevant också i förfaranden om prövningstillstånd. Det vill säga; en högsta instans får när den tar ställning till frågan om prövningstillstånd avstå från att begära förhandsavgörande om tolkningen av EU-rätten endast om frågan saknar relevans, regeln redan är tolkad av EU-domstolen eller att den korrekta tolkningen av EU-rätten är så uppenbar att det inte finns utrymme för rimligt tvivel.

För det andra: En nationell högsta domstolsinstans får inte avslå en ansökan om prövningstillstånd som aktualiserar en fråga om tolkningen av EU-rätten utan att först pröva om den är skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen, eller om något av undantagen är uppfyllt. Ett avslag måste stödjas på en undantagsregel och därför motiveras i förhållande till EU-domstolens rättspraxis om situationer då förhandsavgörande inte måste begäras.

Beslut att neka prövningstillstånd innebär ju att den lägre instansens tolkning av EU-rätten blir bindande i medlemsstatens nationella rättsordning, trots att den fråga som lyfts till stöd för ansökan om prövningstillstånd eventuellt kan motivera en begäran om förhandsavgörande. Då hänskjuts inte en fråga om tolkningen av EU-rätten till EU-domstolen, trots att den tagits upp av en part i det nationella målet eller måste avgöras i ärendet om prövningstillstånd. Om frågan inte omfattas av något undantag till skyldigheten att begära förhandsavgörande äventyras fölaktligen effektiviteten i systemet med förhandsavgörande om tolkningen av EU-rätten.

Sammanfattningsvis är undantagen (jfr ovanstående praxis) tillämpliga i förfaranden om prövningstillstånd. En högsta domstolsinstans är skyldig motivera sitt beslut då den nekar begära förhandsavgörande genom att förklara varför en undantagsregel är tillämplig.

Målet är avgjort av domstolens stora kammare och är därför viktigt för rättsutvecklingen inom EU. Domen stärker dialogen mellan EU-domstolen och medlemsstaternas domstolar som syftar till att åstadkomma en enhetlig tolkning av EU-rätten.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

C-144/23 KUBERA mot Republika Slovenija, dom den 15 oktober 2024

NYA MÅL

Vaccinationsplikt

C-522/24, Ministero della difesa, BG mot Ministero della Difesa)

Är det förenligt med det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) att införa en vaccinationsplikt för en militär som ett krav för att få arbeta i samma arbetsmiljö som civil personal som inte behöver låta sig vaccineras, när det strider mot dennes övertygelse att vaccineras?

Strider en lagstiftningsakt som innebär att en arbetstagare som har stängts av från arbetet till följd av underlåtenhet att fullgöra vaccinationsplikten inte har någon laglig möjlighet att försörja sin familj och ge sina underåriga barn skydd och omvårdnad mot artiklarna 1 och 24 om barnets rättigheter i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna?

Visstidsanställning

C-418/24, [Obadal], TJ mot Comunidad de Madrid

Hindrar visstidsdirektivet (1999/70) en rättspraxisenligt vilken arbetstagare med icke-fast tillsvidareanställning inom den offentliga sektorn inte kan få ställning som arbetstagare med fast anställning?

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.

Förbud mot facklig demonstration under pandemin godtogs av Europadomstolen

• **Kränkte ett förbud mot en facklig demonstration på 1 maj 2020 Europakonventionens skydd för yttrandefriheten (artikel 10) respektive friheten att delta i fredliga sammankomster (artikel 11)? Nej, svarar Europadomstolen i ett färskt mål om åtgärder mot spridningen av covid-19.**

En spansk fackförening ville ordna en demonstration i form av en bilkor-tege på arbetarrörelsens högtidsdag och ansökte om tillstånd. Demon-stranterna skulle alltså färdas i varsin bil i staden Vigo. Med hänvisning till de restriktioner som införts för att motverka smittspridning förbjöd myndigheterna emellertid demon-strationen. Fackföreningen överkla-gade beslutet och slutligen prövades saken av författningsdomstolen som godtog demonstrationsförbudet.

Då vände sig förbundet till Eu-ropadomstolen. Där förklarade den att demonstrationen var avsedd att bidra till debatten om ”raserandet av arbetstagares rättigheter” och åberopade såväl skyddet för yttran-defriheten som mötesfriheten och föreningsfriheten.

I sin dom berör Europadomstolen över huvud taget inte föreningsfrihe-ten. Den inleder sin prövning med att slå fast att det råder ett nära samband mellan skyddet för yttrandefrihe-ten och mötesfriheten. Eftersom mötesfrihet handlar om att utnyttja sin yttrandefrihet tillsammans med andra, tillämpar domstolen artikel 11 om mötesfriheten tolkad i ljuset av artikel 10 om yttrandefrihet. Mötes-friheten får inskränkas under vissa förutsättningar.

Att demonstrationsförbudet utgjorde ett ingrepp i mötesfriheten är parterna eniga om – frågan blir därmed om det var tillåtet. Euro-padomstolen lyfter i denna bedöm-ning fram ett antal omständigheter. Förbudet var inte baserat på innehållet i de budskap som skulle framföras under demonstrationen, och dess-utom hade det stöd i lag. Parterna var vidare eniga om att syftet med förbu-det var att skydda hälsan och andra personers fri- och rättigheter. Då

återstår att ta ställning till huruvida det var nödvändigt i ett demokratiskt samhälle, dvs. om det var proportio-nerligt i förhållande till det legitima syftet, och om det var relevant och tillräckligt.

Enligt domstolens praxis har sta-terna särskilt stor bedömningsmar-ginal i frågor om skydd för hälsan. Dessutom saknas fast europeisk praxis kring hur skydd för hälsan ska viktas mot andra rättigheter. Domstolen konstaterar att det under pandemin förelåg ett akut och starkt behov av åtgärder för att skydda hälsan. Sammanfattningsvis anser den att de spanska myndigheternas demonstrationsförbud representerar en rimlig balans mellan de legitima syftena att å ena sidan skydda hälsa och andras fri- och rättigheter och

att å andra sidan skydda rätten till mötesfrihet. Eftersom ingreppet i mötesfriheten under pandemin varit nödvändigt i ett demokratiskt sam-hälle kränkte det inte artikel 11.

Domen bygger vidare på den praxis i vilken Europadomstolen accepterat kraftfulla åtgärder – t.ex. vaccinationskrav (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2024 s. 1) – i kampen mot sprid-ningen av covid-19. Mot bakgrund av de extrema förhållanden som rådde under pandemin och det stora hotet mot folkhälsan som förelåg då, har dessa domar mycket liten relevans under normala förhållanden.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

Central Unitaria de Traballadores/as
mot Spanien (ansökan 49363/20), dom
den 17 oktober 2024

35-årsgräns för anställning som polis var inte diskriminerande

• **Spanien bröt inte mot det allmänna diskrimineringsförbudet i protokoll nr 12 till Europakonventionen när en man nekades anställning i Baskiens poliskår på grund av sin ålder. Det slår Europadomstolen för mänskliga rättigheter fast i en färsk dom.**

När Ferrero Quintana var 36 år gick han igenom olika tester i hopp om att bli anställd i Baskiens polis-kår. Han klarade sig bra och kom på plats 49. Men åldersgränsen för att anställas som polis var 35 år. Skälet till att han ändå fick delta var att det pågick en domstolsprocess där ål-dersgränsen ifrågasattes som diskri-minerande. Till slut fick han besked om att han inte kunde få anställning.

Han klagade då hos Europa-domstolen över att han blivit diskri-minerad i strid med protokoll nr 12 till Europakonventionen. Artikel 1.2 i det protokollet innehåller ett allmänt förbud mot diskriminering och kan alltså tillämpas utan att någon annan av de rättigheter som finns i kon-ventionen har kränkts (jämför med kon-ventionens artikel 14). Av de nordiska länderna är det endast Finland som har ratificerat protokollet.

Europadomstolen konstaterade först att Quintana blev diskvalifi-cerad enbart på grund av sin ålder, han hade ju klarat de medicinska och fysiska testerna.

Därefter påpekar domstolen att syftet med åldersgränsen var att säkra att poliskåren kan fungera som den ska. Det är ett legitimt syfte.

När det gällde frågan om ålders-gränsen var saklig och rimlig för-klarade domstolen att ålder kan vara relevant för att bestämma en persons lämplighet. Det var inte en adminis-trativ tjänst som Ferrero Quintana ville ha utan ett operativt arbete som kräver särskild fysisk lämplighet.

Dessutom måste man ta hänsyn till hur många år av aktiv tjänst som en sökande förväntas klara. Även om 35-åringar är på toppen av sin fysiska förmåga när de gör testerna är det viktigt att försäkra sig om att den kapaciteten går att upprätthålla så länge som möjligt. Åldersgränsen var därför nödvändig för att bibehålla poliskårens funktionella förmåga.

Kerstin Ahlberg

Ferrero Quintana C. Espagne (2669/19) dom
den 26 november 2024 (endast på franska)

Imponerande bok om motsättningarna mellan internationell privaträtt, arbetsrätt och fri rörlighet

• *Les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur – Étude en droit international privé européen du travail*, Marcel Zernikow, L'Harmattan, Paris, 2024, 654 s, ISBN 978-2-336-42872-7

• Marcel Zernikow disputerade på en avhandling om internationell privaträtt och arbetsrätt vid Sorbonne-universitetet i Paris år 2019. Denna avhandling har han nu uppdaterat och fått publicerad som bok hos det franska förlaget L'Harmattan. Boken belyser motsättningarna mellan internationell privaträtt, arbetsrätt och den fria rörligheten.

I boken konstaterar Zernikow att EU:s internationella privaträtt har formats för att understödja idén om en inre marknad med fri rörlighet, samtidigt som den syftar till att upprätthålla skyddet om arbetstagaren som den svagare parten. Även om EU:s ekonomiska integration ständigt ökar, är arbetsrätten i unionen inte fullständigt harmoniserad. Mot den bakgrunden konstaterar Zernikow att de internationellt privaträttsliga frågorna om vilket lands domstol som är behörig, vilket lands lag som ska tillämpas och i vad mån en utländsk dom kan erkännas eller verkställas får stor betydelse. Zernikow belyser i sin bok gällande rätt utifrån grundläggande internationell privaträttsliga idéer om internationell beslutsharmoni och territorialitet. Den gamla idén om internationell beslutsharmoni, det vill säga att ett fall

ska få samma utgång oavsett i vilket land det prövas, har fått stor betydelse för EU:s interna internationella privaträtt. Men just på arbetsrättsens område så kommer detta i flera fall att påverkas av territoriella tillämpningskrav eftersom arbetsrätt anses vara ett särskilt känsligt rättsområde.

Arbetsrätt tema i Arbetsmarknad & Arbetsliv

• I oktober utkom tidskriften **Arbetsmarknad & Arbetsliv** med ett temanummer om arbetsrätt, Vol 30 Nr 2 (2024). Gästredaktör för numret var docent Erik Sjödin, Stockholms universitet.

Numret innehåller följande artiklar på temat:

- *Kollektivavtalets ställning i EU-rätten* av Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun
- *Regleringen av nattarbete – en förutsebar tillämpning av förbud, undantag och påföljder?* av Sabina Hellborg
- *Distansarbete – rätt eller skyldighet?* av Johan Holm och Ruth Mannelqvist
- *Teknikväxling i företag Åtgärder för en effektiv och hälsofrämjande omställning* av Carin Wänman

Temanumret finns att läsa på <https://journals.lub.lu.se/aoa/issue/view/3562>

Zernikows bok är imponerande i sin omfattning och visar prov på tydligt analyserande och argumenterande teoribildning.

Erik Sinander, docent
Stockholms universitet

NYA MÅL

Lagval

C-485/24, *Locatrans, Locatrans Sarl mot ESI*

Innebär artiklarna 3 och 6 i konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Romkonventionen) att hela varaktigheten av arbetsförhållandet ska beaktas för att fastställa på vilken ort personen vanligtvis utförde sitt arbete? Eller är det den senaste arbetsperioden som ska beaktas när arbetstagaren först utfört sitt arbete under en viss tid på en ort, och därefter utför sin verksamhet varaktigt på en annan ort som enligt båda parter vilja är avsedd att bli den ort där personen vanligtvis utför sitt arbete?

Arbetstid

C-272/24, *Tribunalul Galați, HZ mot Tribunalul Galați*

Hindrar arbetstidsdirektivet (2003/88) en nationell lagstiftning som enbart tillåter ersättning i form av kompensationsledighet för övertidsarbete som en domare utfört utanför den normala arbetstiden och under dagar för veckovila och helgdagar när ledighet i motsvarande omfattning skulle ha en negativ inverkan på den årliga semestern?

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, Mette Søsted Hemme och Marjo Ylhäinen. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 18 december 2024 **Nästa nr kommer:** mars 2025 **Tryckeri:** Ljungbergs **ISSN** 1402-3008