

EU&arbetsrätt

Generaladvokat håller med Danmark s. 3 | Får vi en 28:e rättslig ordning? s. 4
Ny dom om arbetstidsregistrering s. 6 | Kollektivavtal om GDPR nagelfars s. 7

"Omnibus-paket" ska mjuka upp direktivet om företags aktsamhet och andra hållbarhetsregler

• Bara månader efter att direktivet om tillbörlig aktsamhet för företag antogs har Europeiska kommissionen lagt fram ett så kallat omnibus-paket för att mjuka upp reglerna i det och andra rättsakter som på olika sätt berör hållbarhet och arbetstagares rättigheter.

En omnibus är en typ av författningsförslag som används för att upphäva eller ändra flera EU-rättsakter samtidigt. Det nya förslaget, som presenterades den 26 februari, syftar till att minska företagens administrativa bördor och stärka EU:s globala konkurrenskraft. Tre rättsakter är centrala: direktivet om tillbörlig aktsamhet för företag (2024/1760, CSDDD efter den engelska titeln *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*), direktivet om företags hållbarhetsrapportering (2022/2464) och taxonomiförordningen (2020/852) som slår fast kriterier för att avgöra om en ekonomisk verksamhet är miljömässigt hållbar.

CSDDD trädde i kraft den 25 juli 2024 (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2024 s. 4). Direktivet ska vara implementerat i medlemsländerna år 2026 och reglerar större företags ansvar för att säkerställa mänskliga rättigheter och miljöhänsyn genom hela värdekedjan. Direktivet innehåller bestämmelser som på flera olika sätt berör arbetstagares rättigheter. Medlemsstaterna ska bland annat säkerställa att vissa stora företag vidtar lämpliga åtgärder för ett effektivt samarbete med fackföreningar och andra organisationer, och att dessa under vissa förutsätt-

ningar ska kunna väcka talan vid påstådda rättighetsöverträdelse.

En viktig del av direktivet är skyddet för arbetstagares rättigheter, inte enbart i medlemsstaterna utan också - och kanske framför allt - i tredje land. Direktivet är relevant för flera centrala delar av arbetsrätten, t.ex. föreningsfrihet, icke-diskriminering, förhandlingsskyldighet, anställningsvillkor och så vidare. CSDDD avser att skydda många olika intressenter och det är en utmaning i sig för företag att bedöma potentiell negativ inverkan för samtliga intressenter.

För att säkra ett fullgott skydd för arbetstagares rättigheter innehåller direktivet bland annat en möjlighet för fackföreningar att lämna in klagomål och krav på samarbete och samråd med berörda parter. Företagen ska också införa policyer och riskhanteringssystem i samråd med anställda, vilket syftar till att medföra ett ökat arbetstagarinflytande på nationell nivå, och samarbeta med berörda parter genom samråd i olika stadier av den *due diligence*-process som beskrivs i direktivet. Om företagen inte fullgör sina åligganden kan det leda till böter eller sanktionsavgifter samt skadestånd.

Det nya omnibus-förslaget innebär bland annat att hållbarhetsreglerna enbart ska gälla för större företag, och att implementering av CSDDD skjuts upp till mitten av 2028. Bestämmelserna om skadeståndsansvar vid överträdelse av CSDDD tas bort och även möjligheten för exempelvis arbetstagarorganisationer att

väcka skadeståndstalan försvinner. Möjligheterna att väcka skadeståndstalan för skador sara om uppkommer i tredje land ska istället avgöras av medlemsstaternas nationella rätt. **Förslaget innebär** flera förändringar som kan påverka arbetstagares rättigheter negativt, särskilt inom CSDDD:

- Begränsat ansvar i leveranskedjan: Företag ska endast behöva granska sina direkta leverantörer, med riskbedömningar vart femte år istället för årligen. Genom att endast fokusera på direkta leverantörer och undanta mindre aktörer från granskning, minskar möjligheten att identifiera och åtgärda arbetsrättsliga överträdelse längre ned i leveranskedjan.

- Kravet på att avsluta samarbeten med leverantörer som kränker mänskliga rättigheter tas bort, vilket kan leda till att ohållbara affärsrelationer fortsätter.

- Förslaget tar bort möjligheten att hålla företag ansvariga på EU-nivå för brott mot CSDDD, vilket innebär att de endast kan hållas ansvariga enligt nationella lagar. Det kan försvåra för drabbade arbetstagare att söka rättvisa och minska företagens incitament att säkerställa goda arbetsförhållanden i hela leveranskedjan.

FORTS. PÅ S.2 »



**Nordiska
ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Tre skilda rättsprocesser och ett stortingsval avgör framtiden för Norges regler om inhyrning

• **Inhyrning av arbetskraft är en mycket laddad arbetsmarknads-politisk fråga i Norge. Begränsningarna i möjligheten att hyra in arbetskraft från april 2023 slog hårt mot bemanningsbranschen (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2023 s. 4). Efter hand har de blivit föremål för tre skilda rättsprocesser: ett klagomål till Eftas övervakningsmyndighet ESA, en skadeståndstalan som varit en sväng i Efta-domstolen och en begäran om interimistiskt beslut. I juni väntar huvudförhandling i skadeståndsmålet – men frågan är om reglerna hinner bli upphävda innan målet avgörs.**

Traktatsbrotts-saken: I januari 2023 klagade två av Norges största bemanningsföretag, Manpower och Adecco, över begränsningarna till ESA. De anförde att begränsningarna stod i strid både med direktivet om bemanningsarbete (2008/104) och artikel 36 om fri rörlighet för tjänster i EES-avtalet. I en formell underrättelse i juli höll ESA med de klagande, medan regeringen bestred påståendena i sitt svar senare samma år. Därefter har det inte hänt mycket i traktatsbrotts-saken, vilket nog hänger ihop med

den skadeståndstalan som nämns nedanför.

Talan om skadestånd: I september 2023 väckte tio bemanningsföretag talan i Oslo tingsrätt mot staten med krav på skadestånd på grund av påstått olagliga åtstramningar av inhyrningsreglerna. Argumenten i processen är i stort sett desamma som i den föregående. Tingsrätten begärde ett rådgivande yttrande från Efta-domstolen som i november 2024 kom med dom i mål E-2/24 (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2024 s. 1). Huvudförhandling i detta mål beräknas till juni 2025.

Den tredje processen är redan avgjord. Trettio bemanningsföretag begärde att Oslo tingsrätt skulle meddela ett interimistiskt beslut som ålade staten att tillåta uthyrning av arbetstagare i samma utsträckning som före lagändringen. Företagen förlorade i både tingsrätten och Borgarting lagmannsrett. Lagmannsretten motiverade beslutet med att bemanningsdirektivet inte kan åberopas av privata parter inför nationella domstolar, och att reglerna om fri rörlighet inte var tillämpliga eftersom saken inte innehöll nå-

got ”gränsöverskridande element”. Bemanningsföretagen klagade till Høyesterett som upphävde beslutet. Motiveringen var att lagmannsretten på eget initiativ också skulle ha bedömt huruvida etableringsfriheten (artikel 31 EES) eller reglerna om fri rörlighet för arbetstagare (artikel 28 EES) var tillämpliga. Målet skickades tillbaka till lagmannsretten, som då gick igenom även dessa regler – och förkastade begäran om interimistiskt beslut på nytt. Bemanningsföretagen har inte överklagat och beslutet har vunnit laga kraft.

I september 2025 blir det val till Norges Storting. Det sägs att det är svårt att spå, särskilt om framtiden. Vem som får regeringsmakten efter valet är svårt att säga. De borgerliga partierna som länge har legat bra till i opinionsmätningarna har emellertid lovat att ändra tillbaka begränsningarna om de vinner. En intressant fråga är om Oslo tingsrätt hinner avgöra tvisten innan valresultatet är klart.

**Kurt Weltzien, førsteamanuensis
Handelshøyskolen BI**

"Omnibus-paket" ska mjuka upp...

» FORTS. FRÅN S. 1

• Definitionen av vilka individer och samhällen som företag måste ta hänsyn till i sin *due diligence*-process begränsas, vilket kan leda till att färre arbetstagare och lokalsamhällen konsulteras och skyddas.

Nu fortsätter arbetet med att få lagstiftningen på plats. Omnibus-paketet har välkomnats av medlemsstaternas regeringar vid en första diskussion i ministerrådet. I parlamentet blev diskussionen däremot hetsig. Lagstiftningens slutliga utformning är inte avgjord.

**Stina Bratt, universitetslektor
Stockholm Centre for Commercial Law**

COM(2025) 80 om ändring av direktiven (EU) 2022/2464 och (EU) 2024/1760 vad gäller de datum från och med vilka medlemsstaterna ska tillämpa vissa krav

avseende hållbarhetsrapportering och tillbörlig aktsamhet för företag

COM(2025) 81 amending Directives 2006/43, 2013/34, 2022/2464 and 2024/1760 as regards certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements

COM(2025) 87 amending Regulation 2023/956 as regards simplifying and strengthening the carbon border adjustment mechanism

Utkast till delegerad förordning - Ares(2025)1546172 amending Commission Delegated Regulation 2021/2178 as regards the simplification of the content and presentation of information to be disclosed concerning environmentally sustainable activities and Commission Delegated Regulations 2021/2139 and 2023/2486 as regards simplification

of certain technical screening criteria for determining whether economic activities cause no significant harm to environmental objectives

Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

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

Generaladvokat håller med Danmark och Sverige: Minimilönedirektivet bör upphävas

• Direktivet om tillräckliga minimilöner (2022/2041) bör upphävas i sin helhet. Det anser EU-domstolens generaladvokat Nicholas Emiliou som alltså håller med Danmark och Sverige i sitt förslag till dom i det omtalade målet om minimilönedirektivets giltighet (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2023 s. 4). Frågan är nu om domstolen ska komma fram till samma tolkning av EU:s fördrag som generaladvokaten. Det är inte givet.

Talan (C-19/23) som är väckt av Danmark och stöds av Sverige, rör den principiella frågan om EU-lagstiftaren hade kompetens att anta direktivet. Danmark har yrkat att direktivet upphävs i sin helhet eller, i andra hand, att i varje fall artikel 4.1 d och artikel 4.2 ogiltigförklaras.

Direktivet antogs med stöd av artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 b i fördraget om EU:s funktionssätt. Dessa bestämmelser ger parlamentet och rådet kompetens att anta direktiv om "arbetsvillkor" enligt den ordinarie lagstiftningsproceduren, som gör det möjligt att fatta beslut med kvalificerad majoritet.

Danmarks främsta argument är att EU-lagstiftaren saknade behörighet att anta direktivet, eftersom det reglerar "löneförhållanden" och "föreningsrätt" som är undantagna från EU:s kompetens enligt artikel 153.5. Därmed strider direktivet mot principen om tilldelade befogenheter i artikel 5.2 i EU-fördraget.

Generaladvokaten Nicholas Emiliou håller med Danmark om att direktivet bör upphävas i sin helhet. Han kommer fram till att direktivets syfte är att "reglera en aspekt av löneförhållanden (närmare bestämt minimilönernas tillräcklighet och förfarandet för att sätta dessa löner)" och "en unionsomfattande höjning av minimilönenivån (konvergens)". Emiliou pekar på att själva ordet löner i direktivets titel är ett uppenbart tecken på detta syfte.

Generaladvokaten tolkar undantagsregeln i artikel 153.5 så att begreppet "löneförhållanden" omfattar alla aspekter av medlemsstaternas system för lönesättning, inbegripet

formerna och förfarandena för att fastställa lönenivån, och inte enbart lönenivån i sig. Att EU-domstolen i sin praxis slagit fast att endast "direkta ingrepp" i lönesättningen omfattas av undantaget innebär inte att EU-lagstiftaren kan anta allmänna eller vagt formulerade krav som gäller löneförhållanden.

Direktivets artikel 5 framhålls som den viktigast regeln i direktivet, och bekräftar att syftet är att reglera löneförhållanden. Artikel 5 lägger fast en procedur för medlemsstater som har lagstadgade minimilöner. Enligt Emiliou kan artikel 5.1 och 5.2 anses syfta till att konkretisera rätten till en skälig minimilön. Sammantaget skulle de kunna tolkas så att medlemsstaterna är skyldiga att se till att de kriterier som de använder för att fastställa lönenivån är förenliga med artikel 31.1 EU-stadgan om grundläggande rättigheter, som ger rätt till "värdiga" arbetsförhållanden.

Ytterligare två bestämmelser har enligt generaladvokaten till syfte att harmonisera de metoder för att fastställa lön som medlemsstaterna använder och därmed att reglera löneförhållanden. Artikel 4.1 och 4.2 ålägger medlemsstaterna en rad positiva förpliktelser som ska främja kollektivavtalsförhandlingar om löner, även om de är formulerade i vaga eller svävande ordalag. Också artikel 12 är problematiskt för Sverige och Danmark där bestämmelserna i kollektivavtal traditionellt och systematiskt hävdas av arbetsmarknadens parter (och inte av enskilda arbetstagare), påpekar Emiliou. Artikel 12 visar nämligen tydligt att EU-lagstiftaren föredrar individuella åtgärder.

Sammanfattningsvis syftar direktivet till att reglera löneförhållanden och ingriper därför direkt i det som är undantaget från EU:s kompetens. **Om de andra argument** som Danmark och Sverige anför säger generaladvokaten:

- Det går inte att slå fast att direktivet syftar till att reglera föreningsrätten som ju också är undantagen från EU:s kompetens.
- Direktivet kunde inte ha anta-

gits med stöd av funktionsfördragets artikel 153.1 f (som kräver enhälliga beslut) eftersom det har två skilda syften.

- När det gäller Danmarks andrahandsyrkande vore det möjligt för domstolen att upphäva artikel 4.1 och 4.2 om den inte går på generaladvokatens linje och ogiltigförklarar hela direktivet.

Danmark och Sverige har därmed tillsvidare fått medhåll i det omstridda målet. Det är anmärkningsvärt att generaladvokaten så eftertryckligt avvisar att EU har kompetens att lagstifta på området. Direktivet är unikt i sin reglering av löneförhållanden och sin ambition att främja kollektiva förhandlingar om lön, och EU tycks här balansera på gränsen av sin traktatsmässiga kompetens. Direktivet är inte (materiellt och till sitt syfte) direkt jämförbart med existerande EU-regler om löneförhållanden och därför är det intressant att generaladvokatens uttalande är så klart avvisande.

EU-domstolen är dock fri att komma fram till ett annat resultat, och det är inte givet att den tolkar kompetensreglerna likadant som generaladvokaten. Man kan bland annat invända att Emiliou ger begreppet löneförhållanden en mycket vid innebörd i och med att direktivet inte förpliktar till en enhetlig minimilön. I stället har medlemsstaterna rätt att utveckla sina egna procedurer för att lagstifta om minimilön, förutsatt att dessa lever upp till de principer om vad som är tillräckligt som direktivet slår fast. Frågan är hur EU-domstolen kommer att bedöma den processuella harmonisering som minimilönedirektivet är tänkt att åstadkomma.

Mette Søsted Hemme
lektor, Aarhus universitet

Mål C-19/23, Danmark mot Europaparlamentet och ministerrådet, generaladvokatens förslag till dom den 14 januari 2025.

Kommissionen: Med en 28:e rättsordning slipper företag tillämpa nationell arbetsrätt

• Ingen ny arbetsrättslig lagstiftning står på Europeiska kommissionens arbetsprogram för 2025 som är helt inriktat på regelförenkling och att mjuka upp/upphäva existerande regler. Redan nu aviserar kommissionen dock att den senare under mandatperioden tänker föreslå en rättsakt som ska göra det möjligt för vissa företag att verka på den inre marknaden utan att behöva tillämpa medlemsländernas nationella rätt på flera områden – däribland deras arbetsrättsliga regler.

EU:s politik går sannerligen i vågor. Under den förra mandatperioden lade kommissionen under Ursula von der Leyen fram en lång rad förslag till lagstiftning för att genomföra den europeiska pelaren för sociala rättigheter, inte minst det omstridda direktivet om tillräckliga minimilöner. Men i meddelandet om kommissionens planer för 2024 – 2029 och arbetsprogrammet för 2025 är det helt andra tongångar.

Tyngdpunkten i båda dokumenten ligger på regelförenkling och avreglering som förväntas leda till ökat välstånd och stärkt konkurrenskraft (se t.ex. artikeln om kommissionens så kallade omnibus-paket på s. 1 i detta nummer).

Mest uppseendeväckande ur arbetsrättsligt perspektiv är kommissionens plan att ta fram ”en 28:e rättslig ordning” för att nystartade och expanderande företag ska kunna investera och verka på den gemensamma marknaden utan att behöva ta hänsyn till 27 medlemsländers olika rättsordningar. Den 28:e ordningen ska ”förenkla tillämpliga regler och minska kostnaderna för misslyckanden, inbegripet alla relevanta aspekter av bolagsrätt, insolvensrätt, arbetsrätt och skatterätt”.

Liknande ordningar har diskuterats under tidigare perioder när EU:s politik varit särskilt inriktad på att underlätta den fria rörligheten på den inre marknaden. Det är så att säga kommissionens lösning på ”problemet” att medlemsländerna är fria att anta mer förmånliga regler än EU:s minimiregler på vissa rättsområden – bland annat arbetsrätten. Detta

kallas av kommissionen *gold plating* (förgyllning) och det är inte positivt menat (se till exempel *EU & arbetsrätt* nr 4/2011 s. 1). Den skulle helst se att EU:s regler inte bara var ett golv utan också lade ett tak för medlemsstaternas lagstiftare.

I de aktuella dokumenten återkommer kommissionen än en gång till att *gold plating* ska motarbetas, och planerar att samarbeta tätare med medlemsstaterna för att hjälpa dem på traven i detta.

Europafacket EFS är, som väntat, mycket kritiskt till att kommissionen inte har för avsikt att lägga fram lagförslag som skulle stärka arbetstagarnas ställning. EFS välkomnar att kommissionens arbetsprogram innehåller ett åtagande att ”arbeta för sysselsättning av hög kvalitet med goda arbetsvillkor, höga normer för hälsa och säkerhet samt kollektiva förhandlingar”, det organisationen invänder mot är att det inte ska ske genom lagstiftning. Enligt EFS behövs det ett direktiv om rättvis omställning som ger arbetstagare rätt till betald ledighet för utbildning om man ska kunna hantera förändringar och förebygga förlust av arbetstillfällen. EFS efterlyser också ett helt paket med andra regler som begränsar långa entreprenadkedjor, upphandlingsregler som gynnar kollektivavtalsbundna företag, ett direktiv om förebyggande av stress i arbetet, ett som garanterar rätten att koppla ner och ett direktiv om artificiell intelligens i arbetslivet.

När det gäller direktiven om ofrentlig upphandling ska det tilläggas att kommissionen nyligen har genomfört ett offentligt samråd om en översyn, så något planerar den att göra. Om resultatet kommer att motsvara Europafackets förväntningar återstår att se.

Kerstin Ahlberg

COM(2025) Kommissionens arbetsprogram 2025. Framåt tillsammans: en djärvare, enklare och snabbare union, den 11 februari 2025

A Simpler and faster Europe. Communication on implementation and simplification 2024–2029

NYA MÅL

Arbetstid

C-808/24, Zálečta, M.R. mot Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky

Har en arbetstagare rätt att kräva skadestånd av medlemsstaten för åsidosättande av unionsrätten på grund av att jourtid inte räknas med i arbetstiden, utan att arbetstagaren samtidigt måste visa att den genomsnittliga veckoarbetstiden har överskridit 48 timmar?

Hur ska den nationella domstolen i så fall gå till väga för att avgöra om ersättningsbeloppet är skäligt?

Visstidsarbete

C-688/24, Fondazione Teatro alla Scala di Milano, UX mot Fondazione Teatro alla Scala di Milano

Hindrar visstidsdirektivet (1999/70) en nationell lagstiftning enligt vilken de bestämmelser som reglerar anställningsförhållanden i allmänhet och som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar, inte är tillämpliga på sektorn för opera- och konserthusstiftelser, för det fall den åtgärd som fastställs för denna sektor, till skillnad från ekonomiska sektorer i allmänhet, består i skadestånd, om än med lindrigare beviskrav och cheferna kan hållas ansvariga vid uppsåt eller grov oaktsamhet?

Lönediskriminering

C-757/24, Gemeinde Wien, SG mot Gemeinde Wien

Hindrar unionsrätten en nationell lagstiftning som, i syfte att undanröja en befintlig lönediskriminering på grund av ålder, inför en reglering enligt vilken anställningsperioder före 18 års ålder visserligen beaktas, men det i praktiken endast är hälften av dessa som påverkar beräkningen?

Lagval

C-768/24, Hortis, Hortis GRC SA mot JA, Pôle emploi Île-de-France

Hindrar sista ledet i artikel 6 i Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser den nationella domstolen från att tillämpa tvingande bestämmelser i den lag som den anställde har yrkat ska tillämpas och som ger ett bättre skydd än bestämmelserna i den lag som parterna har valt?

"Pakt för den europeiska sociala dialogen" ska förbättra samarbetet mellan kommissionen och arbetsmarknadens parter

• Ännu ett av de många dokument som betonar hur viktig social dialog är för EU presenterades när Europafacket, arbetsgivarorganisationerna *Businesseurope*, *SGI Europe*, och *SME united* tillsammans med Europeiska kommissionen undertecknade sin *Pact for European Social Dialogue* den 5 mars. Mycket av innehållet går att känna igen från den högtidliga deklaration som samma parter antog i Val Duchesse för ett år sedan utan att bli så mycket mer konkret.

Med den sociala dialogen menas olika typer av överläggningar (inklusive regelrätta förhandlingar) mellan arbetsmarknadens parter och trepartsöverläggningar där också kommissionen deltar. Den regleras särskilt i EUF-fördraget, och kan bland annat leda till europeiska avtal vars materiella regler sedan görs bindande i medlemsländerna genom direktiv. Men de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna sluter också så kallade autonoma avtal, som genomförs på nationell nivå på traditionellt sätt av deras medlemsorganisationer.

De senaste 15 åren har emellertid missnöjet med resultaten av den sociala dialogen växt (se till exempel *EU & arbetsrätt* nr 3/2021 s. 3 och nr. 4/2023 s. 1). Det har gnisslat såväl i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och kommissionen som i relationerna mellan parterna själva.

Det ska den nya pakten råda bot på. "Pakt" är ett favoritord i EU:s vokabulär och dokumentet är formulerat i i abstrakta termer och vändningar som är typiska för EU-språket. Den som hade hoppats på mer konkreta besked än vad som sades redan i den högtidliga deklarationen efter trepartsmötet i Val Duchesse förra året (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2024 s. 5) får leta noga. Kanske är dokumentet framför allt ett sätt att betyga att ansträngningarna att stärka den sociala dialogen fortsätter och att parterna strävar mot samma mål. **Syftet med pakten** är att skapa förutsättningar för att arbetsmarknadens parter ska kunna utforma arbetsmarknader, sysselsättning och

socialpolitik på ett sätt som understödjer hanteringen av förändringar, leder till en rättvis, hållbar och motståndskraftig ekonomi och tillhandahåller arbeten av hög kvalitet., som det heter i dokumentet

Kommissionen åtar sig därför att stötta social dialog på alla nivåer politiskt, ekonomiskt och administrativt. Bland annat ska den bidra till "capacity building" i länder där den sociala dialogen är svagt utvecklad.

På olika sätt ska den också förbättra kommunikationen med arbetsmarknadens parter på EU-nivå:

Proceduren för att genomföra europeiska avtal i medlemsländerna genom lagstiftning när parterna begär det ska förbättras. På den punkten skar det sig ju rejält under en period när kommissionen tog mycket lång tid på sig – eller helt enkelt vägrade – att lägga fram förslag till direktiv som skulle göra innehållet i parternas avtal bindande i medlemsländerna (se till exempel *EU & arbetsrätt* nr 1/2013 s. 8 och 9).

Kommissionen lovar också att samråda med arbetsmarknadens parter om lagstiftningsinitiativ som har särskild betydelse för dem även på områden där den inte är skyldig att samråda enligt artikel 153 och 154 i EUF-fördraget.

Innan kommissionen antar sitt årliga handlingsprogram ska den också höra efter vilka politiska prioriteringar parterna har för det kommande året.

En särskild företrädare (*envoy*) för den sociala dialogen ska inrättas vid kommissionen. Han eller hon ska ha till uppgift att förbättra medvetenheten om den sociala dialogens roll och förståelsen för den inom kommissionen, och främja meningsfulla överläggningar med parterna i god tid om initiativ som har betydelse för dem.

Under 2025 ska kommissionen tillsammans med parterna också ta fram en färdplan (ett annat favoritord) för arbeten av hög kvalitet.

Arbetsmarknadsparterna i sin tur åtar sig att ta fram egna, fleråriga arbetsprogram för att möta de

viktigaste ekonomiska och sociala utmaningar som de europeiska arbetsmarknaderna står inför och identifiera lämpliga instrument för att tackla dessa. Det är dock ingen nyhet. Sådana arbetsprogram har Europafacket, *Businesseurope*, *SGI Europe* och *SME united* antagit ända sedan början av 2000-talet.

Parterna ska också utarbeta gemensamma procedurer för att förbättra förhandlingarna med varandra, och samordningen när de förbereder sina svar på kommissionens samråd om nya lagstiftningsinitiativ.

De ska också diskutera hur de bättre kan stimulera sina medlemsorganisationer att genomföra de autonoma avtalen och övervaka hur det görs.

Politiker och partsföreträdare från de nordiska länderna upplever ju ofta att de tjänstemän som förbereder kommissionens lagstiftningsförslag har svårt att förstå sig på den nordiska arbetsmarknadsmodellen med vidsträckt handlingsfrihet för fackföreningar och arbetsgivare när de är överens. Vi får se om den särskilda företrädare för den sociala dialogen som nu ska inrättas kan bidra till att förbättra förståelsen.

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.

Även hushållsarbeters dagliga arbetstid måste registreras

• Arbetsgivare måste ha ett system för att registrera den dagliga arbetstiden även för hushållsarbetare. Det säger EU-domstolen i en dom som bekräftar vad som stått klart ända sedan domen i CCOO-målet 2019: det går inte att slippa registrera arbetstiden.

I CCOO-målet, där en spansk domstol bett om förhandsavgörande, slog EU-domstolen fast att medlemsstaterna ska ålägga arbetsgivarna att inrätta ett objektiva, tillförlitligt och tillgängligt system för registrering av den dagliga arbetstiden. Det är nödvändigt för att säkerställa att rättigheterna i arbetstidsdirektivet (2003/88) och artikel 31.2 i EU-stadgan om grundläggande rättigheter får sin ändamålsenliga verkan (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2019 s. 1).

Även det nya målet kommer från Spanien och rörde en kvinna som varit anställd i ett privat hushåll. När hon blev uppsagd gick hon till domstol för att få fastställt att uppsägningen var felaktig och krävde samtidigt ersättning för övertid.

Arbetsdomstolen i Bilbao höll med kvinnan om att uppsägningen var felaktig. Däremot kunde hon inte få någon övertidsersättning eftersom hennes arbetsgivare inte hade registrerat hennes arbetstid. Spanien hade visserligen infört en allmän skyldighet för arbetsgivare att registrera den dagliga arbetstiden efter CCOO-domen, men för anställda i privata hushåll gällde särskilda regler som tolkades som att deras arbetsgivare var undantagna från registrerings-skyldigheten.

Kvinnan överklagade till Baskiens överdomstol som ifrågasatte om den spanska lagstiftningen var förenlig med unionsrätten. Förutom att den kan strida mot arbetstidsdirektivet innebär den eventuellt också indirekt diskriminering på grund av kön enligt likabehandlingsdirektivet (2006/54) eftersom 95 procent av hushållsarbetarna i Spanien är kvinnor.

EU-domstolen upprepar i sina domskäl i huvudsak vad den redan sagt i CCOO-domen och drar slutsatsen att en praxis som berövar

nushållsarbetare möjligheten att på ett objektiva och tillförlitligt sätt fastställa antalet arbetstimmar uppenbart strider mot arbetstidsdirektivet.

Det hindrar dock inte att medlemsstaten föreskriver specialregler på grund av verksamhetsområdets eller vissa arbetsgivares särdrag, exempelvis deras storlek, förutsatt att lagstiftningen ger arbetstagarna effektiva medel för att säkerställa att bestämmelserna om bland annat begränsning av veckoarbetstiden iakttas, fortsätter EU-domstolen.

Därefter går EU-domstolen in på frågan om indirekt könsdiskriminering. Den konstaterar att statistiken visar att klaganden i målet hör till en grupp som är starkt kvinnodominerad. Det innebär att spansk praxis särskilt missgynnar kvinnliga arbetstagare.

Därmed strider den mot förbudet mot indirekt diskriminering om den inte är motiverad av sakliga skäl som

helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.

Enligt EU-domstolen finns det inga uppgifter om vilket mål som den spanska lagstiftaren eftersträvar med att undanta privata hushåll från registreringskyldigheten. Därför är det den spanska domstolen som slutligen får pröva om spansk praxis innebär att hushållsarbetarna utsätts för indirekt diskriminering på grund av kön.

Det är nu sex år sedan EU-domstolen slog fast att medlemsstaterna måste se till att arbetsgivarna har objektiva, tillförlitliga och tillgängliga system för registrering av den dagliga arbetstiden. Medan Danmark, Finland och Norge har sett till att anpassa sin lagstiftning (se exempelvis *EU & arbetsrätt* nr 4/2023 s.2) har Sverige hittills inte lyft ett finger för att göra det. Saken förefaller inte ens ha varit uppe för diskussion. Kommer den svenska lagstiftaren att ignorera även den nya domen?

Kerstin Ahlberg

C-531/23 [Loredas], dom den 19 december 2024

Samtycke krävs för att ta över närstående rättigheter

• En arbetsgivare kan inte ta över sina anställdas närstående rättigheter utan att de ger sin tillåtelse. Det har belgiska staten och dess nationalorkester fått erfara efter en färsk dom i EU-domstolen.

När skådespelare, musiker och andra utövande konstnärer framför verk, exempelvis på scen eller genom inspelningar, har de så kallade närstående rättigheter till framförandet. De närstående rättigheterna innebär att den som vill visa upp en inspelad teaterföreställning eller återge framförandet av ett musikstycke måste ha tillstånd av konstnären.

Det gäller även deras arbetsgivare (ifall de är anställda), som alltså som utgångspunkt behöver ha deras medgivande för att göra så. Att arbetsgivaren får använda framförandena i sin egen verksamhet är för det mesta okontroversiellt. Däremot är det en intressefråga i vilken utsträckning arbetsgivaren får överlåta inspelningarna vidare, och om den får sprida dem hur långt som helst, i vilka upplagor

som helst eller genom vilka medier som helst.

I fem år förhandlade fackföreningarna för musikerna i Orchestre National de Belgique (ONB) med orkesterns ledning om vad ONB skulle betala för att få ut nyttja deras framföranden. I maj 2021 avslutades förhandlingarna i oenighet.

Några veckor senare antogs en kunglig förordning enligt vilken ONB tog över rätten till överföring av deras framföranden till allmänheten, rätten till mångfaldigande och spridning så länge rättigheterna gällde (dvs. upp till 70 år) och över hela världen. Ersättningen för detta reglerades direkt i förordningen.

Tre av musikerna klagade till Belgiens högsta förvaltningsdomstol som frågade EU-domstolen hur direktiv 2019/790 om upphovsrätt och närstående rättigheter på den digitala inre marknaden skulle tolkas. Direktivet skulle vara genomfört i medlemsstaterna den 7 juni

FORTS. PÅ S. 7 »

Även kollektivavtal om persondata måste uppfylla alla GDPR:s principer

• **Kollektivavtal om arbetsgivarens hantering av känsliga personuppgifter måste följa de övergripande principerna i dataskyddsförordningen (2016/679), och nationella domstolar har full frihet att pröva om kollektivavtalet respekterar förordningen. Detta framgår av en dom från EU-domstolen.**

Det var den Federala arbetsdomstolen i Tyskland som begärt förhandsavgörande från EU-domstolen. Tvisten stod mellan en arbetstagar och dennes arbetsgivare. Mannen yrkade ersättning för immateriell skada som han påstod sig ha lidit till följd av att arbetsgivaren felaktigt behandlat hans personuppgifter på grundval av en verksamhetsöverenskommelse (kollektivavtal) med företagsrådet.

Dataskyddsförordningen utgör i princip en fullständig harmonisering av skyddet för personuppgifter. Artikel 88 innehåller dock en så kallad öppningsklausul som ger möjlighet att sluta kollektivavtal om ”mer specifika regler”.

EU-domstolen förklarar att dessa kollektivavtal inte får kringgå dataskyddsförordningens regler som syftar till att säkerställa en hög skyddsnivå för de anställda när arbetsgivaren behandlar deras personuppgifter. Därför måste kol-

lektivavtal enligt artikel 88 uppfylla följande krav:

- Principerna i artikel 5 om laglighet, korrekthet och öppenhet, ändamålsbegränsning, uppgiftsminimering, riktighet, lagringsminimering, integritet och konfidentialitet samt ansvarsskyldighet.

- Principen i artikel 6 om att behandling av personuppgifter är laglig endast om den uppfyller minst ett av en rad angivna villkor; bland andra att den registrerade samtyckt och att behandling är nödvändig för att uppfylla en avtalsförpliktelse eller rättslig förpliktelse.

- Principerna i artikel 9 om förutsättningarna för att behandla känsliga personuppgifter, dvs. för arbetsmarknadens vidkommande att behandlingen är nödvändig för att fullgöra skyldigheter och utöva rättigheter enligt arbetsrätten, i den mån det är tillåtet enligt unionsrätten, nationell lag eller ett kollektivavtal där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs.

Kollektivavtalsparternas utrymme för skönsmässig bedömning blir på detta sätt detsamma som för medlemsstaterna.

EU-domstolen slår vidare fast att

en nationell domstol har möjlighet att pröva hur parterna i kollektivavtalet använt sitt utrymme för skönsmässig bedömning för att avgöra om en behandling av personuppgifter är ”nödvändig”. Om den nationella domstolen bedömer att ett visst kollektivavtal inte är förenligt med reglerna i dataskyddsförordningen, ska den avstå från att tillämpa kollektivavtalets regler. För att säkerställa att kollektivavtalsparterna inte gjort kompromisser av ekonomiska eller praktiska skäl som på ett otillbörligt sätt skulle kunna undergräva dataskyddsförordningens syfte måste en domstol kunna göra en fullständig domstolsprövning av kollektivavtalet

EU-domstolen tydliggör föga förvånande att nationella domstolar kan och ska genomföra en fullständig prövning av kollektivavtal mot förordningens artiklar 5, 6, 9 om de övergripande principerna för behandling av personuppgifter. Trots domstolens hänvisningar till fördelarna med en hög grad av handlingsfrihet för kollektivavtalsparterna förvånar det inte heller att en sådan stark partsautonomi som utmärker den nordiska arbetsrätten står sig slätt mot det i hög grad individuella EU-harmoniserade skyddet vid behandling av personuppgifter.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

C-65/23 MK mot K GmbH, dom den 19 december 2024

Samtycke krävs för att ta över...

» FORTS. FRÅN S. 6

2021 och föreskriver bland annat att utövande konstnärer ska ha lämplig och proportionell ersättning när de licensierar eller överlåter rätten till utnyttjande av sina alster.

En händelse som såg ut som en tanke var att den kungliga förordningen hade trätt i kraft bara tre dagar före den 7 juni. Den belgiska regeringen menade därför att direktivet inte var relevant för tvisten.

Det argumentet godtog dock inte av EU-domstolen. Visserligen hade förordningen trätt i kraft tre dagar innan, men den upphörde ju inte att ha rättsverknningar då. Förordningen var avsedd att ha verkan för utövande konstnärers framföranden under hela

den tid som den gällde, det vill säga även efter den 7 juni 2021.

Den andra frågan var om ONB:s musiker omfattades av direktivet då de inte hade vanliga anställningsavtal utan var anställda enligt offentligrättsliga tjänsteföreskrifter. Här noterar EU-domstolen att detta och andra direktiv om upphovsrätt och närstående rättigheter visserligen använder uttryck som ”avtalsmotpart”, ”anpassning av avtal” och ”avtalsbestämmelser” men att inget talar för att musiker med sådana anställningar som de aktuella skulle vara uteslagna från direktivens tillämpningsområde. Domstolen understryker att direktivens utgångspunkt måste vara en hög nivå av skydd. För att de utövande

konstnärerna ska kunna fortsätta med sin skapande och konstnärliga verksamhet måste de få skälig ersättning för sina verk. Och för att de ska tillförsäkras en tillräcklig och skälig inkomst måste skyddet dessutom anpassas till nya former för utnyttjande. Domstolen påpekar också att utövande konstnärer är i en svagare förhandlingsposition när de licensierar och överlåter sina rättigheter.

Domstolens slutsats blir alltså att en lagstiftning som föreskriver att närstående rättigheter ska överlåtas till arbetsgivaren utan att de utövande konstnärerna gett sitt samtycke är oförenlig med EU-rätten.

Kerstin Ahlberg

C-575/23 FT, AL, ON mot Belgien, dom den 6 mars 2025

Moldavien kränkte förbudet mot slaveri och tvångsarbete

• En femtioårig kvinna med intellektuell funktionsnedsättning anmälde att hon tvingats arbeta gratis på en gård och utsatts för våldtäkter efter att hon lämnat den institution hon bott på. Myndigheternas hantering av saken var så bristfällig att Europadomstolen slog fast att Moldavien hade överträtt flera artiklar i Europakonventionen.

Kvinnan hade hämtats från institutionen där hon bott i 24 år för att bli "hustru" till en arbetstagare på gården. Hon rymde och anmälde med hjälp av en organisation till myndigheterna att hon inte fått lön och utsatts för våldtäkter. Åtal väcktes, men bifölls inte av domstolarna eftersom beviskravet inte uppfyllts. Bland bevisningen fanns vittnesmål från anställda på gården som sett henne arbeta och hört henne klagomål om våldtäkter, men de hade inte trott henne. En anställd ändrade senare sin utsaga och uppgav att han instruerats att ljuga om våldtäkterna. En socialarbetare vittnade om att kvinnan haft det bra. En psykolog som intygat att kvinnans berättelse inte var överdriven avfärdades.

Kvinnan vände sig till Europadomstolen som fann att hennes rätt enligt Europakonventionens artikel 4 om förbud mot slaveri och tvångsarbete hade kränkts. Hennes påstående om arbetet hade stötts av viss bevisning. Domstolen fann att Moldaviens förbud mot trafficking, slaveri och tvångsarbete i och för sig hade varit adekvata, men att de rättsliga förut-

sättningar under vilka personer kunde lämna institutioner inte innehöll tillräckliga skyddsmekanismer mot trafficking och träldom. Ingen riskbedömning hade gjorts. Att gårdens ägare sagt sig leta efter en "hustru" till en anställd borde ha väckt misstro från myndigheternas sida.

De sociala myndigheternas uppföljning av placeringen på gården var också undermålig. Domstolarnas utredning av hennes anklagelser var bristfällig – vissa hade inte följts upp och man hade inte tagit i beaktande att kvinnan var särskilt skyddslös. Inte heller hade man beaktat att miljö kring kvinnan gjort henne särskilt sårbar för tvång och att hennes funktionsnedsättning hindrat henne från att överblicka sina handlingsalternativ. Inte heller hade myndigheterna övervägt och utrett alternativa brottsrubriceringar som träldom och tvångsarbete.

Vidare ansåg Europadomstolen att kvinnans rättigheter enligt artikel 3 om förbud mot tortyr och artikel 8 om rätt till skydd för privat- och familjeliv hade kränkts. Lagstiftningen i Moldavien var adekvat, men tillämpningen av reglerna under förundersökningen hade varit bristfällig, inte minst för att man inte beaktat kvinnans utsatta position och inte i tillräcklig utsträckning beaktat frånvaron av samtycke till de sexuella handlingarna.

Även artikel 14 om förbud mot diskriminering hade kränkts. De moldaviska domstolarnas beslut, som

innebar att det var lagligt att hämta en intellektuellt funktionshindrad kvinna för att fungera som "hustru" samt arbeta på en gård, var enligt Europadomstolen ett uttryck för uppfattningen att kvinnors arbete saknar värde. Myndigheterna hade inte agerat tillräckligt kraftfullt mot våld mot kvinnor och hade haft en diskriminerande attityd mot kvinnor, särskilt de med intellektuell funktionsnedsättning.

Domen visar att staterna är skyldiga att ha inte bara adekvata rättsregler på plats, utan också att myndigheterna måste vara aktiva och noggranna i sina utredningar. Dessa skyldigheter är mer långtgående när det är en särskilt sårbar person som gjort anklagelserna om trafficking och tvångsarbete.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

Europadomstolen, I.C. v. Moldavien (ansökan 36436/22) dom 27 februari 2025

Comparative Labour Law Methodology in the Changing World of Work

Online seminar

5 May 2025 at 14:30 – 18:25

This online seminar, organized by the Labour Law Research Group of the Faculty of Law at the University of Helsinki and the International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL), explores key methodological issues in comparative labour law.

The seminar is open to all interested participants but requires registration by 2 May 2025. For further information contact ulla.liukkunen@helsinki.fi

EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Copenhagen Business School, Helsingfors universitet, Fafo Institut för arbetslivs- och velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshögskolan BI, Aarhus universitet och Östra Finlands universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg kerstin.ahlberg@juridicum.su.se. **I redaktionen:** Kristin Alsos, Niklas Bruun, Gina Bråthen, Laura Carlson, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Petra Herzfeld Olsson, 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:** 20 mars 2025 **Nästa nr kommer:** juni 2025. **Tryckeri:** Ljungbergs **ISSN** 1402-3008