

EU & arbetsrätt

Nytt klagomål på arbetstidsavtal s. 2 | Tingsrätt friar norska staten s. 3
Nya standardiseringsregler oroar s. 4 | Ny praxis om funktionsnedsättning s. 6-7

Svenska AD åsidosatte föräldraledighetslagen Gravida fick rätt med direkt tillämpning av direktiv

• I en smått historisk dom har den svenska Arbetsdomstolen (AD) åsidosatt gällande svensk rätt och - med direkt tillämpning av mödraskydds-direktivet - ålagt två kommuner att betala lön och diskrimineringsersättning till två kvinnor som inte fick arbeta under corona-pandemin på grund av smittrisen.

Det principiellt betydelsefulla målet drevs av fackförbundet Sveriges lärare som ombud för två medlemmar anställda av två olika kommuner. Gemensamt för dem var att de blev gravida under corona-pandemin och att deras arbetsgivare förbjöd dem att arbeta eftersom risken att insjukna i covid-19 innebar en förhöjd risk för allvarlig sjukdom och prematur födsel. För den tid som de inte fick arbeta gjorde arbetsgivarna löneavdrag. I stället fick de graviditetspenning enligt föräldraledighetslagen från Försäkringskassan. Men graviditetspenningen var lägre än löneavdraget, vilket innebar att de fick 46 722 kr respektive 55 410 kr mindre att leva på än om de hade varit i tjänst.

Sveriges Lärare väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att kommunerna skulle betala mellanskillnaden mellan graviditetspenningen och arbetstagarnas grundlön plus tjänstetillägg. Kommunerna hade visserligen handlat helt i enlighet med svensk rätt, men förbundet menade att AD skulle tillämpa mödraskyddsdirektivets (92/85) artikel 11.1 direkt. Artikel 11.1 innebär att en gravid arbetstagare som inte får arbeta på grund av risker för hennes

egen eller barnets hälsa och säkerhet har rätt till bibehållen lön eller skälig ersättning under tiden.

Kommunerna invände i första hand att den ersättning som kvinnorna hade fått från Försäkringskassan var skälig i direktivets mening. De anförde också att mödraskyddsdirektivet inte har direkt effekt när det gäller frågan vad som är skälig ersättning. Men om det trots allt skulle ha direkt effekt i ett fall som detta, gäller det inte i förhållande till kommunerna. Den direkta effekten bör i så fall gälla hos Försäkringskassan, menade kommunerna.

Arbetsdomstolen avfärdar alla dessa invändningar. Den börjar med frågan om direkt effekt.

Att en EU-regel har direkt effekt innebär att man kan åberopa den i nationella domstolar som om den vore inhemsk rätt, exempelvis om ett medlemsland inte har genomfört regeln korrekt. Om det, som här, handlar om en regel i ett direktiv gäller den direkta effekten "vertikalt", det vill säga i förhållande till staten. Det betyder att alla förvaltningsorgan, såväl centrala myndigheter som kommuner och regioner, är skyldiga att tillämpa den, och oavsett om de handlar i egenskap av myndigheter eller som arbetsgivare.

När det gäller mödraskyddsdirektivet konstaterar AD att EU-domstolen redan i målet Gassmayr (C-194/08) slog fast att artikel 11.1 i direktivet är tillräckligt precist och ovillkorligt formulerad för att kunna tillämpas direkt i medlemsstaterna.

Till saken hör att Sveriges lärare också hade drivit ett mål i förvaltningsdomstolarna för en annan medlems räkning, där förbundet yrkade att Försäkringskassan med direkt tillämpning av direktivet skulle åläggas att betala ut mellanskillnaden mellan lönen och graviditetspenningen. Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) kom emellertid fram till att det inte är fel på reglerna i föräldraledighetslagen. Direktivet riktar sig i första hand mot arbetsgivarna och reglerna i socialförsäkringsbalansen syftar inte till mer än att inrätta ett grundskydd. Detta kan sedan kompletteras i större eller mindre utsträckning genom kollektivavtal, resonerade HFD. Det fanns alltså ingen anledning för Försäkringskassan att tillämpa mödraskyddsdirektivet direkt.

Med det beskedet från HFD återstod för de båda kvinnorna att antingen begära skadestånd från staten för att direktivet inte införlivats korrekt, eller, som i detta fall, att begära ersättning från den offentliga arbetsgivaren, det vill säga kommunerna, konstaterar AD.

Nu menade ju de båda kommunerna att den svenska föräldraledighetslagen genomför direktivet på ett korrekt sätt eftersom med-

FORTS. PÅ S.2 »



**Nordiska
ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Kommissionen: Svenska myndigheters sak att avgöra om kollektivavtalet strider mot EU-rätten

• Vi ser inga problem med den svenska arbetstidslagens överensstämmelse med EU-rätten. Frågan om den beredskapstjänst som föreskrivs i kollektivavtalet ska räknas som vilotid eller arbetstid ankommer dock på svenska domstolar att bedöma. Det skriver Europeiska kommissionen i sitt svar på ett klagomål från en svensk arbetstagarare.

Klagomålet gällde kollektivavtalet för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB), det vill säga deltidsbrandmän. Enligt avtalet har dessa beredskap 168 timmar var tredje eller fjärde vecka, men beredskapstiden räknas inte som arbetstid vilket strider mot EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88), menade den klagande. Hon hävdade också att inte heller den svenska arbetstidslagen fullt ut återspeglar domstolens rättspraxis om jourtid.

Kommissionen svarade i juli att den inte fann några problem med arbetstidslagens förenlighet med EU-rätten. Därefter påpekade den att frågan om också kollektivavtalets

reglering är förenlig med arbetstidsdirektivet är de nationella domstolarnas sak att pröva. Avslutningsvis föreslår kommissionen att arbetstagararen kan försöka få sin sak prövad genom att vända sig ”till behöriga myndigheter, till exempel en ombudsman eller en domstol”. Därmed avslutade kommissionen ärendet.

I enlighet med svensk rätt visar statsmakten stort förtroende för parterna och deras kollektivavtal. Någon myndighet till vilken man kan klaga om man anser att ett kollektivavtal är i strid med EU-rätten saknas. Arbetsmiljöverket, som annars har tillsyn över arbetstidslagen, har ingen möjlighet att pröva om ett kollektivavtal är förenligt med EU-rätten. Det som återstår är att väcka talan i domstol. Parterna själva har dock ett begränsat intresse av att strida mot sina egna avtal.

Denna gång avslutade kommissionen alltså ärendet. Ett klagomål som detta kan annars leda till ett fördragsbrottsärende. Vi har nyligen genomgått en sådan process med an-

ledning av kollektivavtalet Allmänna bestämmelsers reglering av dygnsvila i vårdsektorn (se *EU & arbetsrätt* 1/2023 s. 2, och 4/2023 s. 4), vilket ledde till att avtalet ändrades utanför ordinarie avtalsrörelse.

Det tidigare ärendet om dygnsvila har gjort möjligheten att klaga till kommissionen, istället för att påverka sin organisation, mer känd. Utifrån ett partsperspektiv är det såklart att föredra att medlemmar som är missnöjda med kollektivavtal hantarerar det via sina organisationer. Såväl arbetsgivare som arbetstagarare har ett intresse av att kollektivavtalen står sig och även att deras medlemmar respekterar avtalet under rådande avtalsperiod. Det har alltid varit angeläget för parterna att se till att deras avtal är förenliga med EU-rätten, men att dörren till enskildas klagan till kommissionen nu är känd gör det än mer angeläget.

Erik Sjödin, docent
Institutet för social forskning

Svenska AD åsidosatte...

» FORTS. FRÅN S. 1

lemsstaterna har ett utrymme för skönsässig bedömning av vad som är skälig ersättning. Den graviditetspenning som kvinnorna hade fått uppfyllde därmed direktivets krav och det fanns ingen anledning för kommunerna att betala ut ytterligare ersättning.

Inte heller det höll Arbetsdomstolen med om. Den hänvisade åter till målet Gassmayr där EU-domstolen slog fast att ”skälig ersättning” i varje fall omfattar den gravida arbetstagararens grundlön och de tillägg som tillhör hennes tjänsteställning – vilket graviditetspenningen inte når upp till. Efter 2010, då Gassmayr domen kom, kan kommunerna inte fortsätta åberopa statens utrymme för skönsässig bedömning för att slippa betala ut tillräckligt hög ersättning till sina anställda, enligt Arbetsdomstolen. Med hänvisning till principen om EU-rättens företräde

kom AD fram till att kommunerna var skyldiga att betala ut den lön som kvinnorna hade yrkat.

Eftersom de två kvinnorna inte hade fått den ersättning som de hade rätt till enligt mödraskyddsdirektivet hade de också blivit utsatta för ett missgynnande i diskrimineringslagens mening, och detta missgynnande hade samband med deras kön. Därför dömdes kommunerna också

att betala diskrimineringsersättning med 40 000 kr till dem vardera. Då hade Arbetsdomstolen jämkat beloppet. AD hade en viss förståelse för att det måste ha varit främmande ur deras perspektiv att åsidosätta det svenska regelverket. I viss mening hade kommunerna agerat i god tro.

Kerstin Ahlberg

Arbetsdomstolen 2025 nr 57, dom den 20 augusti 2025
Högsta förvaltningsdomstolen HFD 2025 ref. 18, dom den 14 april 2025

Save the date

Den 27 november kl 13 – 17

arrangerar Institutet för Social Civilrätt konferensen

30 år i EU - om gränserna för och tillämpningen av EU:s arbetsrätt

Axplock ur programmet:

- Kompetensens gränser - med facit i hand
- Förhandsbesked
- Direkt effekt
- Offentlig upphandling

Plats: Campus Albano

För närmare information mejla Billal.Zeinu@juridicum.su.se

Begränsningar för bemanningsarbete: Oslo tingsrätt friar norska staten

• Norska staten friades på samtliga punkter av Oslo tingsrätt i det mål där elva bemanningsföretag hävdar att de norska begränsningarna i möjligheterna att hyra in arbetskraft strider mot EES-avtalets regler om fri rörlighet. Bemanningsföretagen fick emellertid ett litet plåster på såren. Tingsrätten fann att saken var principiell och tillerkände inte staten ersättning för rättegångskostnaderna.

Som EU & arbetsrätt tidigare rapporterat blev 2023 års regler som avsevärt begränsade möjligheten att hyra in arbetskraft omedelbart ifrågasatta av såväl bemanningsföretagen i Norge som Eftas övervakningsmyndighet ESA (se nr 1/2023 s.4 och 3/2023 s. 2).

Elva bemanningsföretag väckte talan mot staten och anförde att begränsningarna stod i strid med etableringsfriheten, den fria rörligheten för tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare. Efter att Efta-domstolen avgett ett rådgivande yttrande (se EU & arbetsrätt nr 4/2024 s. 1) har tingsrätten avgjort målet.

Tingsrätten fann att bemanningsföretagen inte kunde åberopa vare sig reglerna om fri rörlighet för tjänster eller fri rörlighet för arbetstagare. Och bara ett av de elva kunde stöda sig på etableringsrätten eftersom det bolaget hade ett moderbolag i Danmark. Tingsrättens resonemang om etableringsreglerna är de intressantaste och denna artikel behandlar uteslutande den delen av domen.

Tingsrätten utgick från att begränsningarna innebar ett etableringshinder. Frågan var då om detta kunde rättfärdigas. Som Efta-domstolen påpekade är det staten som har bevisbördan för att syftet med reglerna är legitimt. Och staten måste lägga fram konkreta bevis som gör det möjligt för den nationella domstolen att bedöma om åtgärden faktiskt lever upp till de krav som följer av proportionalitetsprincipen. **Parterna var eniga om** att syftet med begränsningarna – att skydda arbetstagare, förebygga missbruk, säkra en välfungerande arbetsmarknad och

arbetstagarnas hälsa och säkerhet – är legitimt. Regeringen hade emellertid formulerat det övergripande syftet som en önskan om att begränsa användningen av inhyrd arbetskraft som tränger undan fasta anställningar. Enligt bemanningsföretagen var det verkliga syftet alltså att begränsa bemanningsföretagens roll och utbredning på arbetsmarknaden, vilket inte var tillåtet enligt EU:s bemanningsdirektiv (2008/104).

Tingsrätten avvisade argumentet och hänvisade till att bemanningsbranschen hade haft en betydande tillväxt på arbetsmarknaden. Efter en närläsning av lagens förarbeten kom tingsrätten fram till att det inte fanns något belägg för att myndigheterna ”bara” ville begränsa bemanningsföretagens roll och utbredning.

Nästa steg i bedömningen var om begränsningarna är lämpliga för att uppnå syftet. Efta-domstolen understök att staten måste lägga fram konkret och adekvat dokumentation eller en analys som visar att åtgärderna är ändamålsenliga och proportionella.

Tingsrätten började med att slå fast att det inte finns något strängt beviskrav i EES-rätten. Därmed var det förarbetena som överbevisade domstolen om att åtgärderna var ändamålsenliga.

Nästa fråga var om de var konsekventa och sammanhängande. De elva bemanningsföretagen hade nämligen pekat på de många undantagen från förbudet, exempelvis att det är tillåtet med inhyrning i vårdsektorn, inom jordbruket, och i företag som har kollektivavtal med vissa större fackföreningar. Tingsrätten lade vid sin bedömning vikt vid att undantagen var noga övervägda, de var väl motiverade och relevanta motargument hade kunnat framföras. De konkreta bevisen bestod även här av förarbetena. Tingsrätten är återhållsam med att överpröva en politisk prioritering på ett känsligt område. Rättens samlade slutsats var att inget av undantagen hindrade att syftet med begränsningarna förverkligades.

Rätten prövade särskilt om reglerna var konsekventa när de också träf-

fade inhyrning av arbetstagare som har fasta anställningsavtal med sina bemanningsföretag, alltså i situationer då det ju föreligger ett tvåparts-förhållande. Tingsrätten slog fast att fasta anställningar i bemanningsföretag inte ger lika gott skydd som fasta anställningar i producerande företag. Enligt Arbeidstilsynets erfarenheter ger nämligen fast anställning i producerande företag en säkrare arbetsmiljö och lägre olycksfallsrisk. Dessutom innebär fasta anställningar i bemanningsföretag osäkerhet om framtidsutsikterna eftersom uppdragen hos kundföretagen är tillfälliga.

Det är anmärkningsvärt att tingsrätten inte nämner att fast anställda - i bemanningsföretag såväl som i producerande företag - har krav på ett löpande anställningsavtal på obegränsad tid, att reglerna om anställningsskydd gäller och att anställningsavtalet ska ge ”*forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang*” som det heter i *arbeidsmiljøloven* 14–9 §. Den regeln innebär att fast anställda i bemanningsföretag får lön mellan uppdragen, och att osäkerheten inte är lika stor som tingsrätten utgår från.

Den sista frågan var om begränsningarna går längre än nödvändigt. Tingsrätten hänvisade till statistik som visade att inhyrning av arbetskraft har ökat betydligt de senaste 20 åren. Samtidigt hade man prövat andra åtgärder utan att det hade fått nämnvärd effekt, till exempel rätt för fackföreningar att väcka grupptalan, förslag om kvoter och offentlig tillsyn av villkoren för inhyrning. Dessa åtgärder hade emellertid inte lett till att inhyrning som tränger undan fasta anställningar i producerande företag hade minskat. Också här hänvisade rätten till att regeländringarna gjordes efter en grundlig process där berörda parter hade fått möjlighet att komma med sina synpunkter i remissrundan.

Bemanningsföretagen har överklagat tingsrättens dom. Striden om inhyrning är med andra ord inte över.

**Kurt Weltzien, førsteamanuensis
Handelshøyskolen BI**

Sak nr. 23-130279TVI-TOSL/02,
24-080230TVI-TOSL/02 och
25-042946TVI-TOSL/02, Oslo tings-
retts dom den 18 augusti 2025

Är rekonstruktion liktydigt med insolvens?

• Är en arbetsgivare som genomgår företagsrekonstruktion insolvent i lönegarantidirektivets mening? Det är huvudfrågan i en begäran om förhandsavgörande av EU-domstolen från tingsrätten i Sundsvall.

FX var anställd hos Energihem i Sverige och sades upp medan bolaget var under företagsrekonstruktion. För att få lönegaranti under uppsägningstiden skulle han enligt lönegarantilagen ha anmält sig hos Arbetsförmedlingen redan när han blev uppsagd. Emellertid anmälde sig han inte dit förrän anställningen upphörde en månad senare. Därför nekades han ersättning från lönegarantin.

FX väckte talan mot staten och yrkade 32 000 kr plus ränta med motiveringen att beslutet och den svenska lagstiftningen är oförenliga med lönegarantidirektivet (2008/94). Han anför också att arbetstagare enligt EU-domstolens praxis kan stöda sig direkt på direktivet i nationell domstol.

Staten invänder att den inte har anmält att företagsrekonstruktion ska omfattas av direktivet eftersom företag som är under rekonstruktion inte är insolventa.

Mot det anför FX att företagsrekonstruktion utgör ett insolvensförfarande enligt EU:s insolvensförordning (2015/848).

Sundsvalls tingsrätts huvudfråga till EU-domstolen är följaktligen om en arbetsgivare är insolvent i lönegarantidirektivets mening när den är föremål för en företagsrekonstruktion, samtidigt som staten har anmält företagsrekonstruktion som ett insolvensförfarande enligt insolvensförordningen.

Om svaret är ja blir följdfrågan om lönegarantilagens krav på anmälan till Arbetsförmedlingen är oförenligt med lönegarantidirektivet. Och till sist, om svaret är ja även på den frågan, om tingsrätten kan tillämpa direktivet direkt när den avgör tvisten.

Kerstin Ahlberg

Mål C. 371/25, FX mot Staten genom tillsynsmyndigheten i konkurser

Parterna kräver: Standardiseringsorgan ska hålla sig borta från sociala frågor

• EU måste förhindra att privata standardiseringsorgan börjar anta standarder om frågor som hör till arbetsmarknadsparternas område! Det är budskapet i ett gemensamt brev från Europafacket och arbetsgivarorganisationerna *BusinessEurope*, *SME united* och *SGI Europe* till Europeiska kommissionens två vice ordförande *Stéphane Séjourné* och *Roxana Minzatu*.

Det som oroar organisationerna är att allt fler standardiseringsorgan på internationell och europeisk nivå antar standarder med regler om personaladministration, praktikarbete, socialt ansvar med mera som kommer i konflikt med arbetsrättsliga regler och kollektivavtal i medlemsländerna.

Frågan är inte ny.

Ända sedan 1980-talet har olika europeiska standardiseringsorgan antagit tekniska standarder för exempelvis maskiner och andra produkter. Kommissionen uppdrar åt standardiseringsorganen att enas om vilka tekniska krav en viss produktkategori ska uppfylla för att vara förenliga med EU:s arbetsmiljölagstiftning, och när en sådan s.k. harmoniserad standard antagits kan medlemsländerna inte längre ha egna standarder. På så sätt har EU inte bara kunnat anta en mängd minimikrav för hälsa och säkerhet, det har också gynnat den fria rörligheten för varor.

2013 ville kommissionen stimulera den fria rörligheten för tjänster på samma sätt och ge standardiseringsorganen mandat att förhandla fram standarder för tjänster (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2013 s. 1). Det fanns då redan (minst) ett exempel, en harmoniserad standard för flygplats- och luftfartssäkerhetstjänster. Den handlade om personalpolitik och rekrytering och beskrev till exempel hur ett anställningsavtal skulle se ut och räknade upp tretton beteenden som kunde vara saklig grund för uppsägning eller avskedande.

Den gången lyckades Europafacket och den svenska regeringen utverka ett undantag så att de artiklar som rör personalfrågor inte blev tillämp-

liga i Sverige (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2013 s. 1). Men de gäller i alla andra medlemsländer som inte har anmält att de vill ha undantag.

Att frågan nu åter har blivit aktuell, beror på att EU:s förordning om europeisk standardisering (1025/2012) håller på att revideras som ännu ett steg i kommissionens ambition att stärka EU:s konkurrenskraft. Och den här gången vänder sig de europeiska arbetsmarknadsparterna gemensamt till kommissionen för att förhindra att utvecklingen fortsätter.

Vi stöder utvecklingen av tekniska standarder, men inte av standarder som ger sig in på frågor som är arbetsmarknadsparternas sak, skriver de.

Kerstin Ahlberg

NYA MÅL

Bemanningsarbete

C-172/25, Personal Sea Management, CP, Personal Sea Management SRL mot Sulina Logistics SRL

Hindrar bemanningsdirektivet (2008/104) en lagstiftning enligt vilken ett bemanningsföretag kan säga upp en arbetstagare när kundföretaget avslutar uppdraget utan att behöva ange några skäl eller iaktta några formkrav, medan kundföretaget skulle ha behövt uppfylla lagstadgade krav på grund för uppsägning och formkrav, om arbetstagaren hade varit anställd direkt hos detta?

Könsdiskriminering

C-320/25, Lertimene, HG mot Ministero dell'Interno-Dipartimento della pubblica sicurezza

Hindrar det allmänna likabehandling Hindrar unionsrätten en lagstiftning enligt vilken en kvinnlig sökande får uteslutas från ett uttagningsprov till tjänster vid polisen på grund av att hon har en tatuering som inte täcks av uniformen, även om tatueringen enbart är synlig vid användning av den uniform som föreskrivs i samband med representationsuppgifter och innebär användning av kjol och pumps?

Nytt samråd om distansarbete och rätt att koppla ned

• **Bör EU ta initiativ för att motverka de negativa effekterna av en arbetskultur som inte låter arbetstagarna koppla ner och för att skapa transparenta och bättre villkor för distansarbete? Det frågar Europeiska kommissionen i ett nytt samråd med arbetsmarknadens parter.**

Efter att Europafacket och arbetsgivarorganisationerna Business-europe, SMEunited och SGI Europe misslyckats med att sluta ett avtal om distansarbete och rätt att koppla ned (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2022 s. 1 och nr 4/2023 s.1) tog kommissionen över. Våren 2024 inledde kommissionen den första samrådsrundan i enlighet med artikel 154 i funktionsfördraget (se nr 2/2024 s. 2). Av svaren framgick att parterna står långt ifrån varandra: de fackliga organisationerna vill ha bindande EU-regler medan arbetsgivarna inte ser något behov av initiativ på EU-nivå.

Nu har kommissionen gått vidare med den andra samrådsomgången. Kommissionen beskriver hur en kultur som kräver att arbetstagarna ständigt är nåbara och uppkopplade försämrar balansen mellan arbete och fritid, intensifierar arbetet, skapar social isolering och risker för stressjukdomar. Det råder också avsevärda oklarheter kring de rättsliga förutsättningarna för distansarbete och parternas rättigheter och skyldigheter mot varandra, menar kommissionen. Till det kommer arbetsrättsliga, administrativa, skatte- och socialförsäkringsrättsliga problem vid gränsöverskridande distansarbete.

Enligt kommissionen är det också oklart hur EU:s regler om arbetstid, arbetsmiljö, dataskydd, transparenta och förutsägbara arbetsvillkor, balans mellan arbete och privatliv för föräldrar m.m. ska tillämpas vid distansarbete.

Kommissionen noterar att medlemsstaterna själva har börjat reglera både en rätt att koppla ner och villkoren kring distansarbete på olika sätt, och påpekar att variationen i reglering mellan medlemsstaterna riskerar att försämra den inre marknadens

sätt att fungera.

De europeiska arbetsmarknadsparterna tillfrågas nu om de önskar att EU tar initiativ för att motverka de negativa effekterna av en arbetskultur som inte låter arbetstagarna koppla ner och för att skapa transparenta och förbättrade villkor för distansarbete. Parterna tillfrågas också om de vill ha bindande regler i form av direktiv, eller icke-bindande regler som rekommendationer, kommunikationer från kommissionen eller riktlinjer.

I alla händelser kommer troligen direktivet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (89/654) och bildskärmsdirektivet (90/270) att revideras så att de omfattar arbete utanför

arbetsgivarens lokaler respektive med laptoppar och läsplattor samt psykosociala och ergonomiska risker kring skärmar.

Slutligen frågar kommissionen om parterna kan tänka sig att inleda förhandlingar om någon av de frågor som den tar upp i dokumentet. Sannolikt kommer parterna dock inte att vilja inleda förhandlingar denna gång. Då kommer kommissionen att kunna gå vidare själv. Möjligen kan parterna enas om regler som förenklar gränsöverskridande distansarbete – på den punkten är arbetsgivarorganisationernas motstånd mindre hårdnackat.

**Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet**

C(2025) 7020 final Consultation Document. Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action in the area of workers' right to disconnect and telework

Rådet antog förhandlingsmandat om nytt system för att anmäla utstationering

• **Ministerrådet antog i maj i år en allmän riktlinje inför förhandlingarna med Europaparlamentet om förslaget att inrätta en gemensam, användarvänlig digital plattform där tjänsteleverantörer kan anmäla när de ska utstationera arbetstagare till andra medlemsländer.**

Medlemsstaterna kan välja om de vill använda systemet, men kommissionens förhoppning är att det ska ersätta så många som möjligt av deras egna system (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2024 s. 3). På så sätt ska den administrativa bördan för utstationerande företag minska och det blir enklare, snabbare och billigare att utstationera arbetstagare, är tanken.

Ministerrådet vill lägga till ytterligare funktioner i systemet. Bland annat ska tjänsteleverantörerna också kunna ladda upp de dokument som värdstaten behöver för att kunna övervaka att företagen lever upp till sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet (96/71) och tillämpningsdirektivet (2014/67). Vidare ska också den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad att ha tillgång till utstationeringsanmälningarna, för att det ska bli lättare att övervaka efterlevnaden av EU-lagstiftningen.

Medlemsstater som använder sys-

temet får inte införa ytterligare krav utöver vad som anges i förordningen. För de stater som inte ansluter sig ska systemet att tillhandahålla länkar till nationella anmälningssidor.

Ministerrådet vill också att det nya systemet ska integreras med förfarandet för utfärdande av A1-intyg, som styrker vilket lands socialförsäkringslagstiftning som gäller för en arbetstagare som arbetar i flera medlemsstater.

**Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet**

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 – Allmän riktlinje den 22 maj 2025

NYA MÅL

Övergång av verksamhet

C-216/25, *GSP Offshore, ZN mot GSP Offshore SRL*

Hindrar företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23) att man tillämpar en nationell regel enligt vilken gäldenärsbyte kräver borgenärens samtycke på överlåtarens förpliktelser enligt arbetstagarnas anställningsavtal?

Sjukfrånvaro orsakad av funktionsnedsättning kan inte behandlas som annan sjukfrånvaro

● **När hindrar förbudet mot indirekt diskriminering i det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) att en funktionshindrad arbetstagare sägs upp på grund av sjukfrånvaro? Denna fråga har EU-domstolen avgjort i ett färskt avgörande.**

Förhandsavgörandet hade begärts av en domstol i Italien. Italiensk rätt – i det här fallet ett kollektivavtal – gav arbetsgivare rätt att säga upp arbetstagare som varit sjukfrånvarande i mer än 180 dagar per kalenderår. Målet rörde en servitris som varit oavbrutet sjukfrånvarande längre än så och sedan sagts upp. Efter uppsägningen hade det fastställts att hon hade en funktionsnedsättning.

Arbetstagaren stämde arbetsgivaren och gjorde gällande att den regel som legat till grund för uppsägningen innebar indirekt diskriminering på grund av funktionshinder, eftersom den behandlade alla sjukskrivna arbetstagare lika, oavsett om de var funktionshindrade eller inte. Hon yrkade därför att hon skulle få anställningen tillbaka alternativt ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och ideellt skadestånd för diskrimineringen.

EU-domstolen hade anledning att tolka likabehandlingsdirektivets artikel 2 med definitionen av indirekt diskriminering och dess artikel 5 om skäligen anpassningsåtgärder.

Inledningsvis behandlade EU-domstolen begreppet funktionshinder och upprepade den kontextuella syn som förekommit i tidigare praxis, nämligen att frågan om hur begränsad funktionsförmågan är ska avgöras i förhållande till omgivningen.

Domstolen fortsatte, precis som i C-38/24 som meddelades samma dag (se detta nr av EU & arbetsrätt, s. 7), med att förklara att direktivet konkretiserar likabehandlingsprincipen i artikel 21 i EU-stadgan om grundläggande rättigheter. Dessutom påpekade domstolen att FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning kan användas för att tolka direktivet, som i möjligaste mån ska tolkas i enlighet med konventionen.

För att regeln som gav arbetsgivare rätt att säga upp efter 180 dagars sjukfrånvaro ska vara indirekt diskriminerande måste den särskilt missgynna funktionshindrade arbetstagare. Det innebär att regeln är till nackdel för betydligt större andel personer med funktionshinder än för arbetstagare utan. Enligt EU-domstolen föreföll det som om en arbetstagare med funktionshinder i princip är mer utsatt för risken att sägas upp med stöd av regeln än en arbetstagare utan funktionshinder. Domstolen fortsatte: ”I jämförelse med en arbetstagare utan funktionshinder riskerar [...] en arbetstagare med funktionshinder att skadas eller, mer allmänt, vara frånvarande på grund av hälsoproblem eller sjukdom som beror på funktionshindret. Arbetstagare med funktionshinder löper därmed större risk för att sjukdagar ackumuleras och för att nå upp till [180 dagar]”. Slutsatsen är att arbetstagare med funktionshinder missgynnas särskilt, och att regeln kan medföra indirekt särbehandling på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.

Då krävs att regeln på ett objektivt sätt kan motiveras av ett berättigat mål, och att åtgärderna för att genomföra det är lämpliga och inte går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Här framhåller domstolen att det är ett berättigat socialpolitiskt mål att försäkra sig om arbetstagares förmåga och tillgänglighet för att utöva yrkesverksamhet, och att en rätt att avsluta ett olönsamt anställningsförhållande är en lämplig åtgärd för att nå målet. För att avgöra om åtgärden också är nödvändig måste dock skadan för de berörda beaktas. Domstolen pekar på att personer med funktionshinder löper särskilda risker och att ”[d]e har i allmänhet större svårigheter än andra arbetstagare att återetablera sig på arbetsmarknaden och har större behov av skydd på grund av sitt tillstånd”. Det ankommer på den nationella domstolen att tillämpa dessa utgångspunkter när den avgör tvisten.

Därefter går domstolen över till direktivets artikel 5 som innebär att arbetsgivaren först måste ha vidtagit skäligen anpassningsåtgärder innan den kan överväga en uppsägning av en funktionshindrad arbetstagare. EU-domstolen framhåller att den italienska regeln inte föreskriver någon sådan skyldighet. Detta skulle kunna undergräva den ändamålsenliga verkan av såväl artikel 5 i direktivet som reglerna i FN-konventionen om funktionshindrades rättigheter och EU-stadgans artikel 26 om målet att integrera personer med funktionshinder i arbetslivet, antyder domstolen.

Domen illustrerar flera aspekter av likabehandling av funktionshindrade i arbetslivet. Det är avgörande att skilja mellan sjukfrånvaro som är föranledd av funktionshinder och sådan som inte är det. Regler som behandlar alla sjukskrivna arbetstagare lika, oavsett om de är funktionshindrade eller inte, kan utgöra indirekt diskriminering. Att arbetsgivaren vidtagit skäligen anpassningsåtgärder är en förutsättning för uppsägning ska kunna komma ifråga. Skäligen anpassningsåtgärder är en central beståndsdel i diskrimineringsskyddet för funktionshindrade.

**Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet**

Mål C-5/24 Pauni, dom den 11 september 2025

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.

Arbetstagare med funktionsnedsatt barn har också rätt till anpassningsåtgärder

• Indirekt diskriminering av en arbetstagare som har ett barn med funktionshinder vars omvårdnad arbetstagaren tillgodoser omfattas av diskrimineringsförbudet i ramdirektivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78). Det följer av en färsk dom från EU-domstolen. Även en arbetstagare som har anknytning till någon med funktionshinder är således berättigad till skäligen anpassningsåtgärder.

En stationsoperatör vid en tunnelbanestation bodde med sin allvarligt funktionshindrade son som behövde följa ett vårdprogram under eftermiddagarna. Arbetstagaren hade bett att få fasta arbetstider, men hade endast beviljats tillfälliga anpassningar av arbetsvillkoren i form av en fast arbetsplats och gynnsammare arbetstider jämfört med andra stationsoperatörer som hade varierande arbetstider och skiftarbete. Arbetstagaren väckte talan i Domstolen i Rom och gjorde gällande att arbetsgivaren diskriminerat henne när hon nekats permanent anpassning av sina arbetsvillkor. I två instanser förlorade hon. Domstolarna ansåg att arbetsgivaren hade vidtagit rimliga anpassningsåtgärder, även om de var tillfälliga. Arbetstagaren överklagade till Italiens högsta domstol, som begärde förhandsavgörande från EU-domstolen.

Frågan för EU-domstolen var om förbudet mot indirekt diskriminering på grund av funktionshinder gäller för en anställd som inte själv har ett funktionshinder, men som utsätts för indirekt diskriminering på grund av att hen har ett funktionshindrat barn som arbetstagaren ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd.

Domstolen inledde med att slå fast att direktivet var tillämpligt på arbetstider. Dessutom framhöll domstolen att direktivets diskrimineringsförbud genomför den allmänna principen om icke-diskriminering i EU-stadgans artikel 21. En annan utgångspunkt för domstolens bedömning var att EU godkänt FN-konventionen om rättigheter för

personer med funktionsnedsättning som därför utgör en integrerad del av unionens rättsordning. Både likabehandlingsdirektivet och EU-stadgan ska därför så långt som möjligt tolkas i överensstämmelse med FN-konventionen.

Med hänvisning till Coleman-domen (C-303/06) slog domstolen fast att om ramdirektivet skulle tolkas så att det endast är tillämpligt på personer som själva har ett funktionshinder, så skulle direktivet förlora sin ändamålsenliga verkan och dess skydd försvagas. Domstolen ansåg vidare att även indirekt diskriminering kan ske genom anknytning. Det är en annan sak att indirekt diskriminering i vissa fall kan rättfärdigas. EU-stadgan innebär att diskrimineringsförbudet i direktivet ska ges en vidsträckt tolkning för att överensstämma med den grundläggande principen om icke-diskriminering. I den här bedömningen framhöll EU-domstolen särskilt diskrimineringsförbudet i FN-konventionen och artikel 14 i Europakonventionen samt Europadomstolens praxis.

Den andra frågan var särskilt om artikel 5 i direktivet är tillämplig i en situation som den aktuella. Enligt den ska rimliga anpassningsåtgärder vidtas för att säkerställa att principen om likabehandling upprätthålls i förhållande till personer med funktionshinder. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för arbetstagaren att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

I Coleman-domen från 2008 hade EU-domstolen slagit fast att artikel 5 endast är tillämplig på personer med funktionshinder. Men vid tiden för den domen var varken FN-konventionen eller EU-stadgan relevanta för att tolka ramdirektivet. Med hänvisning till dessa instrument ansåg EU-domstolen nu att även en arbetstagare med anknytning till en person med funktionshinder kan göra anspråk på skäligen anpassningsåtgärder med

stöd av artikel 5 i direktivet.

Anpassningsåtgärderna ska gå ut på att anpassa arbetsmiljön på så sätt att arbetstagaren kan delta i arbetslivet fullt ut på samma villkor som andra. Ifall arbetstagaren inte själv har ett funktionshinder utan tar hand om ett barn med funktionshinder ska också dessa åtgärder möjliggöra en anpassning av arbetstagarens arbetsmiljö i samma syfte.

Åtgärderna får emellertid inte leda till en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Domstolen påminde om skäl 21 till ramdirektivet där det förklaras att man, när man avgör om åtgärderna blir alltför betungande för arbetsgivaren, särskilt bör beakta kostnaderna, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser samt möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd. Även en annan tjänst och ändrade arbetstider kan vara rimliga anpassningsåtgärder. Det är dock upp till den nationella domstolen att tillämpa dessa utgångspunkter i det enskilda fallet.

Sammanfattningsvis expanderar EU-domstolen Coleman-domens utgångspunkter så att även arbetstagare med anknytning till en person med funktionshinder skyddas mot indirekt diskriminering och har rätt till skäligen anpassningsåtgärder, som kan vara nedsatt arbetstid och förändrade arbetsuppgifter. Föräldrar som ansvarar för barn med funktionshinder får i och med domen en starkare ställning på arbetsplatsen.

Coleman-domen har alltså alltså stor betydelse i diskrimineringsrätten – och nu har även EU-stadgan och unionens internationella förpliktelser tillkommit som argument för en expansiv tolkning av icke-diskrimineringsprincipen i EU:s sekundärrätt.

**Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet**

C 38/24 Bervidi, dom 11 september 2025

Rätt nummer på ILO-konventionen

Den nya ILO-konvention om skydd mot biologiska risker som ILO:s arbetskonferens antog i somras fick fel beteckning i *EU & arbetsrätt* nr 2/2025. Konventionens nummer är 192.

Särbehandling mellan olika visstidsanställda kan vara indirekt diskriminering

• Att kortvarigt anställda lärarvikarier inte får samma rätt till ersättning för kompetensutveckling som tillsvidareanställda och de som visstidsanställts för ett helt läsår strider mot principen om icke-diskriminering i visstidsdirektivet (1999/70). Det slår EU-domstolen fast i en dom från i somras.

Italiensk lag gav 500 euro per år för kompetensutveckling till tillsvidareanställda lärare och lärare som anställdes för ett helt läsår, men inte till de som visstidsanställdes för kortare perioder. Pengarna var inte en del av lönen och kunde användas till bland annat inköp av böcker, kursavgifter och inträden till olika kulturevenemang i fortbildningssyfte. En lärare som haft tre kortvariga vikariat under ett läsår och som inte fått medel för kompetensutveckling väckte talan mot sin arbetsgivare och gjorde gällande att regeln utgjorde diskriminering av visstidsanställda i strid med diskrimineringsförbudet i ramavtalet om visstidsarbete i 1999 års direktiv. Den italienska domstolen begärde förhandsavgörande från EU-domstolen.

EU-domstolen förtydligar att sådan särbehandling som avses i principen om icke-diskriminering kan vara för handen även om den drabbar endast en viss grupp av visstidsanställda. Vidare konstaterar domstolen att de kortvarigt visstidsanställda haft samma skyldigheter som andra lärare i förhållande till eleverna och att bedriva utbildning. De olika grup-

perna av lärare var alltså i en jämförbar situation.

Särbehandling är emellertid tillåten om den kan motiveras på objektiva grunder, fortsatte EU-domstolen. Det innebär ”ett krav på att den konstaterade skillnaden i behandling ska vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, så att det kan kontrolleras huruvida denna skillnad i behandling tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträlvade målet och är nödvändig för detta ändamål”. Att, som de italienska reglerna gjorde, ekonomiskt stötta endast de som är visstidsanställda för ett helt år svarade enligt EU-domstolen inte mot något verkligt behov och framstod som en alltför diffus hänvisning till endast anställningstidens längd. Dessutom, fortsatte domstolen; ”Om det godtogs att enbart den omständigheten att ett anställningsförhållande är tillfälligt anses tillräckligt i sig för att motivera en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda skulle målen med direktiv 1999/70 och ramavtalet undergrävas och en situation som missgynnar visstidsanställda upprätthållas”.

Den italienska regeringen åberopade att knappa resurser är förklaringen till att de kortvarigt anställda lärarna inte fått stöd för

kompetensutveckling. EU-domstolen anser emellertid att budgethänsyn inte i sig är ett politiskt mål och att detta följaktligen inte kan motivera särbehandling av visstidsanställda. Avslutningsvis framhåller domstolen att den italienska rätten inte tillämpar principen om tidsproportionalitet eftersom den årliga ersättningen är lika stor oberoende av hur länge de berörda lärarna har arbetat.

EU-arbetsrättens skydd mot diskriminering för utsatta arbetstagargrupper som deltids- (jfr C-184/22, C-185/22) och visstidsanställda (jfr C-715/20) är starkt. Utgången i målet överraskar därför inte, utöver det pregnanta avvisandet av budgethänsyn som motivering för särbehandling. Efter denna dom är det svårt att föreställa sig att särbehandling ens av kortvarigt visstidsanställda som inte utgår från principen om tidsproportionalitet skulle kunna vara tillåten.

Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet

C-268/24 Lalfi, dom den 3 juli 2025

KALENDARIET

Öppet seminarium:

Besvärliga fruntimmer!
Sveriges första kvinnliga jurister

den 15 oktober kl. 15.00 – 17.00

Inledare: docent Elsa Trolle Önerfors, Lunds universitet

Lokal: rum Bergsmannen, Aula Magna, Stockholms universitet. Det går också att delta via zoom.

Anmäl deltagande till Billal. Zeinu@juridicum.su.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 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, Caroline Johansson, Jens Kristiansen, Ulla Liukkunen, Ruth Nielsen, Birgitta Ny-ström, Mette Søsted Hemme och Marjo Ylhäinen. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 22 september 2025 **Nästa nr kommer:** december 2025. **Tryckeri:** Ljungbergs ISSN 1402-3008