

EU & arbetsrätt

Minimilönedirektivet delvis upphävt s. 2 | Danmark vann om cabotage igen s. 4
Skärpta regler om farliga ämnen s. 6 | Åklagares jourtid var arbetstid s. 7

EU:S OMBUDSMAN KRITISERAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN:

"Brådska" och "prioritet" är inte synonymer Bröt mot egna regler om bättre lagstiftning

• Europeiska kommissionen bröt mot sina egna principer för bättre lagstiftning när den jäktade fram förslaget om ändringar i direktiven om hållbarhetsrapportering (2022/2464) och om tillbörlig aktsamhet för företagen i fråga om hållbarhet (2024/1760). Det konstaterar EU:s ombudsman Teresa Anjinho i en starkt kritisk rapport om hur lagstiftningen bereddes.

Syftet med kommissionens så kallade omnibus-paket var att minska företagens administrativa bördor och stärka EU:s globala konkurrenskraft genom att mjuka upp reglerna i ett antal existerande rättsakter som delvis rör centrala delar av arbetsrätten (se EU & arbetsrätt nr 1/2025 s.1). Direktivförslaget hade utarbetats under stor brådska och många aktörer tycktes tagna på sängen när det damp ner närmast som en blixtnär klar himmel. Hundratals civilsamhällesorganisationer och forskare protesterade såväl mot det materiella innehållet som mot kommissionens tillvägagångssätt.

Några organisationer klagade också hos EU:s ombudsman Teresa Anjinho över det sätt på vilket kommissionen hade tagit fram förslaget. Framför allt gick klagomålen ut på att kommissionen inte hade gjort några konsekvensanalyser, trots att den visste att förslagen skulle få betydande konsekvenser för miljö, hållbarhet, EU:s klimatmål och mänskliga rättigheter.

Ombudsmannens rapport lades fram den 25 november. Till att börja

med beskriver hon bakgrunden till riktlinjerna för bättre lagstiftning. Det uttalade syftet med riktlinjerna är att säkerställa att politiska beslut förbereds på ett öppet och transparent sätt och grundas på bästa tillgängliga faktaunderlag, bland annat genom omfattande medverkan av berörda parter. Viktiga delar av bättre lagstiftning är ett brett samråd med alla berörda parter och bedömningar av de miljömässiga, sociala och ekonomiska konsekvenserna av olika politiska alternativ innan lagstiftningsförslag antas eller initiativ föreslås.

Riktlinjerna är ett konkret uttryck för grundläggande konstitutionella principer som anges i fördragen och EU-domstolarnas rättspraxis, principer som är bindande för kommissionen, påpekar ombudsmannen. Kraven på konsekvensbedömning och offentligt samråd är dessutom förankrade i det interinstitutionella avtalet mellan kommissionen, Europaparlamentet och ministerrådet om bättre lagstiftning.

Kommissionen försvarar sig dels med att riktlinjerna inte är juridiskt bindande, dels med att de uttryckligen tillåter undantag från specifika krav i brådska fall. Och i det här fallet rädde "kritisk brådska", enligt kommissionen. Faktaunderlaget för alla initiativ var dessutom tillräckligt, trots att den inte gjort någon konsekvensbedömning. Någon skyldighet att genomföra offentliga samråd ansåg den sig inte heller ha i fall som dessa. När det gällde omnibus-

paketet hade den ersatt det offentliga samrådet med en serie evenemang och andra former av informationsinsamling från berörda parter, exempelvis spontana intressentsynpunkter och en tvådagars "verklighetskontroll" och workshop på politisk nivå med utvalda intressenter.

Ombudsmannen medger att reglerna om bättre lagstiftning ger kommissionen möjlighet att avvika från dem "av goda skäl", som "politisk brådska, behovet av att respektera sekretess och säkerhetshänsyn". Vad som menas med "politisk brådska" definieras dock inte. Enligt kommissionens breda tolkning skulle i princip vilken situation som helst kunna betraktas som "brådska" om den politiska ledningen beslutar så, skriver ombudsmannen. För övrigt har kommissionen i flera sammanhang snarare hänvisat till förslagen som en (politisk) "prioritet". Men för ombudsmannen är begreppen brådska och prioritet inte synonymer, påpekar hon.

Ombudsmannens slutsats blir att avsaknaden av en definition av "brådska" i reglerna om bättre lagstiftning undergräver förutsägbarhet, konsekvens och rättssäkerhet och kan därför inte betraktas som god förvaltning. Dessutom motive-

FORTS. PÅ S.2 »



**Nordiska
ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Minimilönedirektivet delvis upphävt av EU-domstolen

• **Minimilönedirektivet klarade sig i stort sett helskinnat genom den rättsprocess där Danmark, med stöd av Sverige, hade väckt talan i EU-domstolen för att få direktivet ogiltigförklarat. Några punkter upphävdes dock eftersom de skulle innebära direkta ingrepp i medlemsstaternas sätt att fastställa löner.**

Den 11 november gav EU-domstolen dom i det mycket omtalade målet om giltigheten av EU:s direktiv 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. Danmark hade väckt en principiell talan om huruvida EU-lagstiftaren hade fördragsmässig kompetens att anta direktivet eftersom "löneförhållanden" är medlemsstaternas egen sak.

Danmarks huvudyrkande var att hela direktivet skulle ogiltigförklaras. Det grundläggande argumentet var att EU inte hade befogenhet att anta direktivet eftersom det reglerar "löneförhållanden" och "föreningsrätt" som är undantagna från EU:s lagstiftningskompetens enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget. Det stod därför i strid med principen om tilldelad kompetens.

EU-domstolen inleder med att konstatera att valet av rättslig grund för en EU-rättsakt ska göras utifrån objektiva omständigheter som kan bli föremål för domstolsprövning, bland annat rättsaktens syfte och innehåll. Syftet med minimilönedirektivet är att "förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, särskilt minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare, för att bidra till uppåtgående social konvergens och minska ojämlikheten i fråga om lön". För att uppnå syftet lägger direktivet fast en ram som är uppbyggd kring tre huvudpunkter, nämligen de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning och förbättring av arbetstagarnas faktiska tillgång till rättigheter för minimilöneskydd.

Därefter preciserar EU-domstolen vad som ligger i det faktum att löneförhållanden är undantagna från EU:s kompetens. Utanför EU:s kompetens ligger till exempel "en harmonisering av samtliga eller vissa delar av lönerna och/eller deras nivå i medlemsstaterna eller införandet av en minimilön på unionsnivå". Det

innebär dock inte att alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden är undantagna, eftersom vissa av de områden som anges i artikel 153.1 och där EU uttryckligen har befogenhet att lagstifta då i stor utsträckning skulle tömmas på sitt innehåll. EU är därmed inte automatiskt förhindrad att lagstifta bara för att ämnet rör löneförhållanden. Det avgörande är om det är ett direkt ingrepp (*direct interference*) i fastställandet av löner i EU.

Direktivets artikel 4 om främjande av kollektivavtalsförhandlingar inför en viss form av statlig inblandning i kollektivavtalsförhandlingar om löner, men den griper inte in direkt i fastställandet av löner, enligt EU-domstolen. Den griper inte in i medlemsstaternas val av modell för att fastställa löner och den ålägger inte medlemsstaterna att uppnå ett visst resultat utan medför på sin höjd skyldigheter avseende vilka medel som ska användas. Den är också formulerad på ett sådant sätt att arbetsmarknadsparternas autonomi garanteras fullt ut. Artikel 4 kvarstår därför ograverad.

Däremot upphäver domstolen delar av direktivets artikel 5 som innebär att medlemsstater som har lagstadgade minimilöner ska inrätta "nödvändiga förfaranden för sättande och uppdatering av de lagstadgade minimilönerna".

För det första upphävs artikel 5.2 eftersom den innebär en harmonisering av de beståndsdelar som ska ingå i den lagstadgade minimilönen och därmed ingriper direkt i fastställandet av lönerna. Det beror på att artikeln räknar upp fyra element som (minst) ska tillämpas i procedurerna för att fastställa och räkna upp de lagstadgade minimilönerna i medlemsländerna.

Som en konsekvens av att punkt 5.2 upphävs stryks, för det andra, också satsen "inklusive delarna som avses i punkt 2" i artikel 5.1.

För det tredje slår EU-domstolen fast att artikel 5.3 innebär ett direkt ingripande i lönesättningen i de länder som använder automatisk indexjustering av de lagstadgade minimilönerna. Enligt artikel 5.3 får medlemsstaterna använda sådana

EU:s ombudsman kritiserar ...

» FORTS. FRÅN S. 1

rade kommissionen inte tillräckligt vad som gjorde de aktuella lagstiftningsförslagen "brådskande", vilket inte heller kan betraktas som god förvaltning.

Hon rekommenderar därför kommissionen att säkerställa en mer förutsägbart, konsekvent och icke-godtycklig tillämpning av reglerna för bättre lagstiftning, genom att anta en definition av begreppet "brådskande" och att i de motiveringar som åtföljer dess lagstiftningsförslag tydligt förklara varför konsekvensanalyser och öppet samråd inte behövdes.

När det gäller de evenemang som kommissionen hade ordnat i stället för att genomföra ett öppet samråd är ombudsmannen också kritisk. Genom att aktivt välja ut intressenter för att delta kan kommissionen ha uteslutit andra potentiellt intres-

serade, särskilt med tanke på att de flesta inbjudna intressenter var branschrepresentanter, konstaterar ombudsmannen.

Mycket mer finns att hämta i ombudsmannens rapport. Där nämns också att kommissionen planerar att se över sina riktlinjer för bättre lagstiftning i början av 2026. Det blir intressant att se om ombudsmannens kritik tar skruv – eller om kommissionen föreslår förenklingar även här.

Kerstin Ahlberg

Rekommendation om Europeiska kommissionens efterlevnad av reglerna för "bättre lagstiftning" och andra procedurkrav vid utarbetandet av lagstiftningsförslag som den ansåg vara brådskande, den 25 november 2025

Interinstitutionellt avtal mellan Europaparlamentet, Europeiska unionens råd och Europeiska kommissionen om bättre lagstiftning

FORTS. PÅ S.3 »

Svenska parterna överens: Tydliga domskäl visar att vi kan fortsätta som vanligt

• Nu står det klart att vi kan fortsätta som vanligt! Av domskälen framgår tydligt att det är medlemsstaterna själva som bestämmer hur löner fastställs och vad som är ”tillräckliga” minimilöner. Det är den samfälliga reaktionen från såväl arbetsgivare som fackliga organisationer i Sverige på EU-domstolens dom om minimilönedirektivet.

–En välskriven dom, sammanfattade Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl när svenska Arbetsmarknadens EU-råd höll seminarium ett par dagar efter att domen kommit.

Arbetsmarknadens EU-råd (ett samarbetsorgan mellan Svenskt Näringsliv, svenska LO och förhandlingskartellen PTK) motarbetade antagandet av EU:s minimilönedirektiv (2022/2041) med all kraft, och uppmanade Sveriges regering att stöda Danmark i målet om att få det ogiltigförklarat. Men trots att direktivet i huvudsak klarade sig helskinnat genom rättsprocessen (se s 2 i detta nummer av *EU & arbetsrätt*) var tongångarna nu odelat positiva.

Förklaringen ligger i de tydliga domskälen.

–EU-domstolen är mycket tydlig med att direktivet inte påverkar medlemsstaternas val av modell för hur

löner fastställs. Den slår också fast att ”tillräckliga” löner är ett nationellt begrepp, sade Hanna Björknäs från LO.

I Sverige har parterna också varit oroliga för att direktivet skulle ge enskilda arbetstagare en rätt att kräva en viss minimilön, men även på den punkten är domskälen tydliga.

–Någon sådan individuell rätt finns inte enligt direktivet, fortsatte Hanna Björknäs. Hon pekade också på att domstolen understryker att direktivet fullt ut garanterar arbetsmarknadsparternas självständighet.

En intressant fråga är vad som nu ska ske. Det verkar vara oklart om och hur processen med att ”rätta” direktivet ska gå vidare, påpekade Hedvig Forsselius från PTK.

–Enligt artikel 266 i EUF-fördraget ska den part vars rättsakt har förklarats ogiltig vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa domen. Såvitt känt ligger bollen nu hos EU-kommissionen för överväganden.

Eftersom de inledande skälen i direktivet hänger ihop med de ”hårda” artiklarna är det kanske inte så enkelt som att bara stryka de delar som EU-domstolen ogiltigförklarat.

Med domen står det nu också klart att de åtgärder som Sverige har

vidtagit för att genomföra direktivet är tillfyllest. Liksom i Finland (se artikeln nedanför) anser sig Sverige inte behöva göra något utöver att rapportera till Europeiska kommissionen om hur kollektivavtalsstäckningen utvecklas. Och den första rapporten – som utarbetats i fullt samförstånd med arbetsmarknadens parter – har redan skickats iväg, berättade Medlingsinstitutets generaldirektör Irene Wennemo.

Kerstin Ahlberg

Finskt genomförande strider mot direktivet menar facket

• I Finland, där synen på EU:s minimilönedirektiv hela tiden varit positiv, välkomnades EU-domstolens dom av fack och arbetsgivare.

Facket konstaterade att det nu står klart att det inte finns några hinder för EU att utveckla minimiregler för arbetslivet genom lagstiftning och att regeringens skyldighet att främja kollektivavtalsförhandlingar står fast. Företagarna i Finland noterade att domen inte har direkta följdverkningar i landet, men att den bekräftar att arbetsmarknadssystemet i Finland kan utvecklas från nationella utgångspunkter och att slutande av kollektivavtal alltid baserar sig på frivillighet.

2024 utredde en trepartsarbetsgrupp vilka skyldigheter direktivet innebär för Finland. Slutsatsen i betänkandet var att inga andra åtgärder än rapporteringsskyldigheten enligt direktivets artikel 10 behövs, eftersom kollektivavtalsstäckningen i Finland är över 80 procent. De fackliga representanterna i arbetsgruppen avgav dock ett avvikande yttrande där de hävdade att en rad åtgärder som regeringen Orpo vidtagit strider mot direktivet eftersom de är ägnade att försvaga kollektivavtalssystemet. I övrigt har direktivet inte föranlett särskilt mycket diskussion i Finland.

Niklas Bruun

Minimilönedirektivet delvis upphävt...

» FORTS. FRÅN S. 2

mekanismer ”förutsatt att tillämpningen av den mekanismen inte leder till en minskning av den lagstadgade minimilönen”. Denna sats griper in direkt i lönesättningen och stryks.

Danmark hade även argumenterat för att direktivets artikel 4.1 d griper direkt in i föreningsrätten som likaledes är undantagen från EU-s kompetens enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget. EU-domstolen avvisar även det argumentet. Även om artikeln har ett samband med föreningsrätten syftar bestämmelse till att främja rätten att fritt delta i kollektivavtalsförhandlingar, och rätten till kollektivavtalsförhandlingar omfattas inte av begreppet föreningsrätt i fördraget.

Domen innebär att minimilönedirektivet har klarat sig i stort sett hel-

skinnat genom processen. De delar av artikel 5 som upphävs kan inte sägas vara av central betydelse för direktivets räckvidd. Artikel 5 berör för övrigt endast länder med lagstadgad minimilön och upphävandet får inga direkta konsekvenser för rättsläget i Danmark. Domen bidrar emellertid till att staka ut några tydligare riktlinjer för EU:s kompetens när det gäller socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska frågor i framtiden. I synnerhet är det positivt sett med nordiska ögon att domen preciserar de traktatsmässiga gränserna för regleringen av löneförhållanden enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget.

Mette Søsted Hemme
lektor, Aarhus universitet

C-19/23 Danmark mot parlamentet och rådet, dom den 11 november 2025

Nordisk suck av lättnad när Danmark får behålla sina cabotageregler

• **Danmark har inte brutit mot fördraget genom att anta regler som hindrar utländska bussföretag från att köra inrikestrafik i landet mer än sju dagar per månad. Det konstaterar EU-domstolen i en ny dom som innebär att branschorganisationer i hela Norden kan dra en suck av lättnad.**

När det gäller yrkesmässiga transporter är friheten att tillhandahålla tjänster över gränserna i EU mer begränsad än i övriga branscher. Utgångspunkten här är att transportföretag får bedriva inrikestrafik enbart i de länder där de är etablerade. Genom två förordningar om gods-transporter på väg (1072/2009) respektive persontransporter med buss (1073/2009) kan de dock under vissa förutsättningar få köra inrikestrafik i andra länder, så kallat *cabotage*, på villkor att det är tillfälligt.

Enligt samstämmiga uppgifter från arbetsgivarorganisationer och fack har den här möjligheten emellertid missbrukats av transportörer från låglöneländer som systematiskt kör inrikestrafik exempelvis i de nordiska länderna till de löner som gäller i etableringslandet.

För några år sedan skärpte EU reglerna i förordningen om gods-

transporter, men i bussförordningen finns fortfarande ingen definition av vad menas med "tillfälligt". För att förhindra missbruk antog Danmark därför tillämpningsföreskrifter som innebär att bussarna, typiskt sett turistbussar, inte får köra cabotage där mer än sju dagar i följd per månad.

Det fick Danmark inte göra menade kommissionen och väckte talan för fördragsbrott (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2023 s. 2). Eftas övervakningsorgan ESA stöttar kommissionen.

Målet väckte stort engagemang i Norden. Branschorganisationerna Dansk Person Transport, Samtök ferðabjónustunnar, NHO Transport och Sveriges Bussföretag gick till motoffensiv i ett brev till kommissionen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2023 s. 1), och i domstolen hade Danmark stöd av Island och Norge.

I stället för att fullfölja rättsprocessen bör kommissionen arbeta aktivt för att åstadkomma en klar definition av begreppet "tillfälligt", skrev de fyra branschorganisationerna. I det arbetet uppmuntrar vi kommissionen att låta sig inspireras av definitionerna i de nordiska länderna, fortsatte de. Det skulle inte bara säkerställa goda arbetsvillkor för förarna, utan

också angripa svårigheterna med att genomdriva cabotageregler och upprätthålla rättvis konkurrens på marknaden.

Men kommissionen lyssnade inte och nu har den alltså fått bakläxa av EU-domstolen.

Domstolen konstaterar att de danska reglerna syftar till att säkerställa kravet på att cabotagetrafik ska tillhandahållas tillfälligt. Därmed är de ägnade att uppnå det mål som eftersträvas med bestämmelserna om cabotage i förordningen.

Mot kommissionens invändning att målet skulle kunna uppnås med mindre ingripande medel slår domstolen fast att kommissionen inte har förklarat vilka dessa medel skulle vara. Därmed har den inte uppfyllt sin bevisbörda och Danmark frias.

En pikant detalj är att kommissionen förlorade ett snart sagt identiskt mål mot Danmark 2018 som gällde godstransporter på väg (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2018 s. 1). Inte heller då lyckades den bevisa att Danmark brutit mot fördraget genom att anta tillämpningsföreskrifter för att förtydliga vad som är "tillfälligt".

Kerstin Ahlberg

C-482/23 Europeiska kommissionen med stöd av Eftas övervakningsmyndighet mot Konungariket Danmark med stöd av Island och Norge, dom den 16 oktober 2025

Europadomstolen tar upp Transports klagomål om föreningsrättskränkning

• **Kränktes Transportarbetareförbundets föreningsfrihet när de svenska domstolarna ogiltigförklarat förbundets uteslutning av en aktiv sverigedemokrat? Den frågan ligger på Europadomstolens bord efter att förbundet klagat dit. Nu har domstolen ställt frågor till parterna vilket innebär att målet tagit ett steg närmare ett avgörande.**

2019 uteslöt Transport en medlem som var kommunalt förtroendevald för Sverigedemokraterna, ett nationalistiskt och socialkonservativt parti. Partiet för en politik som är oförenlig med fackets ändamål som det beskrivs i stadgarna, menade Transport. Medlemmen väckte talan och tingsrätt och hovrätt ogiltigförklarade

uteslutningen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2022, s. 3). Högsta domstolen gav inte prövningstillstånd.

Transport klagade till Europadomstolen och gjorde gällande att staten kränkt medlemmarnas föreningsfrihet enligt artikel 11 i Europakonventionen när domstolarna ogiltigförklarade uteslutningen (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2023 s. 3). Kränkningen bestod i att staten ingripit i förbundets rätt att själv bestämma om vem som får vara medlem.

Nu ställer Europadomstolen alltså frågor till parterna i målet. Staten och Transport ska förklara om de anser att det skett ett ingrepp i förbundets föreningsfrihet och särskilt i rätten att bilda en fackförening. Den part

som anser att ett sådant ingrepp ägt rum ska också svara på om agerandet är tillåtet med tillämpning av andra stycket i artikel 11 – dvs. om inskränkningen föreskrivits i lag, och på ett sätt som i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

Europadomstolen anknyter i frågorna till sin dom ASLEF v. UK 11002/05 där den kom fram till att ett fackförbund hade rätt att utesluta en person som var medlem i det högerextrema British National Party. Ett avgörande om det svenska uteslutningsärendet skulle således bidra dels till diskussionen om så kallad politisk diskriminering, dels till att belysa vilka relationer mellan staten och fackföreningsrörelsen som rymms inom föreningsfriheten.

Niklas Selberg

professor, Linnéuniversitetet

Fortsatt strid på två plan om Norges bemanningsregler

• Striden om de norska begränsningarna av bemanningsarbete går vidare och nu på två plan. Tingsrättsdomen som friade norska staten (se *EU & arbetsrätt* nr 3/25 s. 3) har överklagats, och nu har också Eftas övervakningsmyndighet (ESA) åter tagit upp saken som bordlades 2023 (se *EU & arbetsrätt* nr 1/23 s.4 och 3/23 s. 2). ESA:s inspel ställer de norska myndigheterna inför betydande utmaningar.

ESA sköt upp behandlingen av saken i avvaktan på rättegången i Oslo tingsrätt och det rådgivande yttrande som tingsrätten bett Efta-domstolen om. I ett brev till Arbets- og inkluderingsdepartementet har ESA nu ställt en lång rad frågor. Frågorna rör bland annat de särskilda bedömningsgrunder som Efta-domstolen pekade på i sitt yttrande.

Frågorna är samlade under fem rubriker. De första gäller de faktiska effekterna av de norska begränsningsreglerna. De handlar bland annat om hur användningen av inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag

har utvecklats, och vilka effekter reglerna har haft för ”fasta” anställningar, heltids- och deltidanställningar och användningen av övertid. ESA undrar också om bemanningsbehov tillgodoses genom användning av utstationerade arbetstagare eller underentreprenörer i stället för med inhyrd arbetskraft.

På detta följer frågor om det legitima syftet med restriktionerna. Norge har argumenterat att huvudsyftet med begränsningarna är att främja fasta anställningar direkt med användarföretagen. ESA pekar på att fasta anställningar erkänns som den vanliga anställningsformen i bemanningsdirektivet (2008/104), men att direkt anställning med användarföretaget inte förefaller ha någon jämförlig ställning enligt direktivet.

Efta-domstolen påpekade i sitt rådgivande yttrande att staten måste bevisa att de norska reglerna är ägnade att tillvarata legitima syften och att de är konsistenta. Här ställer ESA frågor om både rättslig och faktisk praxis.

Restriktioner måste också kunna rättfärdigas över tid så länge de består. Här är nyckelfrågan om nya bedömningar har gjorts eller planerats, särskilt om mindre ingripande åtgärder än det absoluta förbudet mot inhyrning i bygg- och anläggningsbranschen i Oslo-området.

Den femte huvudgruppen av frågor gäller de regler i *arbeidsmiljøloven* som ger användarföretag som är bundna av kollektivavtal utvidgad tillgång till inhyrning. ESA:s frågor har fokus på företag som inte har kollektivavtal med en tillräckligt representativ fackförening eller inte alls är bundna av kollektivavtal.

ESA:s nya utspel ställer de norska myndigheterna inför betydande utmaningar. De rättsliga problemställningarna är många, komplicerade och har inte alltid entydiga svar. De empiriska frågeställningarna är inte mindre omfattande, och underlag för att ge väl underbyggda svar kan vara svårt att hitta på en lång rad punkter.

Stein Evju

ESA, Case No. 89887, Document No. 1569385, 4 November 2025, Supplementary Request for Information concerning restrictions on the use of temporary agency work in Norway

Även Norges utstationeringsregler ifrågasätts av ESA

• Är det reviderade utstationeringsdirektivet korrekt genomfört i norsk rätt? Det ifrågasätts i varje fall av Eftas övervakningsmyndighet ESA som har tre ”oplockade gäss” med Norge och nyligen sände en formell underrättelse till den norska regeringen.

En av nyheterna i direktiv 2018/957 om ändringar i utstationeringsdirektivet (96/71) var ett krav på likabehandling mellan utstationerade arbetstagare och värdlandets egna arbetstagare om utstationeringen förlängs mer än tolv månader. Vid sådana långvariga utstationeringar ”ska” de utstationerade omfattas av alla tillämpliga anställnings- och arbetsvillkor i värdlandet, med några specificerade undantag.

En förlängning sker genom att arbetsgivaren skickar en motiverad anmälan om detta till myndigheterna. I den norska *utsendingsforskriften*

heter det att utstationeringsperioden ”kan” förlängas. Innebär ordet ”kan” att myndigheterna har diskretion när möjlighet att neka förlängning? frågar ESA. ESA har inte blivit så mycket klokare av att läsa den remiss som låg till grund för ändringen. Departementet uttryckte nämligen tvivel om vad direktivet egentligen innebär på den här punkten.

En annan nyhet i ändringsdirektivet var klargörandet av att ersättning för faktiska kostnader för resa, kost och logi ska regleras av hemlandets rätt. Den regeln är inte uttryckligen genomförd i *utsendingsforskriften*. Norge argumenterade bland annat att detta följer underförstått av andra regler. ESA understryker att det är ett krav av rättssäkerhetshänsyn att regeln kommer till uttryck på ett klart och precist sätt.

Direktiv 2014/67 om tillämpning av utstationeringsdirektivet syftar till

att förhindra missbruk och kringgående av utstationeringsdirektivet. Tillämpningsdirektivet lägger därför fast kriterier för bedömningen av om det föreligger en äkta utstationering eller inte. Dessa kriterier är genomförda i *utsendingsforskriftens* 2 §. Det reviderade utstationeringsdirektivet effektiviserar dock skyddet för arbetstagarna vid oäkta utstationering ytterligare. För det första krävs att dessa arbetstagare ska omfattas av relevanta lagar och regler i värdlandet och för det andra att de inte ska ha mindre förmånliga villkor än dem som gäller vid äkta utstationeringar.

Norska myndigheter argumenterade för att dessa två krav inte behövde medföra någon ändring i norsk rätt. ESA håller emellertid inte med och hänvisar även här till rättssäkerhetshänsyn.

På alla dessa punkter kommer ESA fram till att direktivet inte är korrekt genomfört.

**Kurt Weltzien, førsteamanuensis
Handelshøyskolen BI**

Ministerrådet körde över kommissionen om farliga ämnen

• I somras föreslog Europeiska kommissionen att vissa ämnen skulle läggas till och nya gränsvärden fastställas i direktiv 2004/37 om skydd mot carcinogener, mutagena och reproduktionstoxiska ämnen i arbetet. Under hösten riktade Europafacket emellertid skarp kritik mot att kommissionen frångått den gängse proceduren för att ta fram direktivförslag på arbetsmiljöområdet. Nu har ministerrådet kört över kommissionen.

Innan kommissionen lägger fram förslag på arbetsmiljöområdet behandlas de alltid i den rådgivande kommittén för säkerhet och hälsa i arbetet. I kommittén sitter företrädare för regeringar, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i alla medlemsländer och utarbetar rekommendationer - ofta enhälliga - om innehållet i de kommande förslagen. Och historiskt sett har kommissionen respekterat resultaten av dessa överläggningar, skriver Europafacket i en resolution.

Så inte denna gång dock. Kommissionens motivering för att frånga kommitténs rekommendation är ett eko av de aktuella avregleringstendenserna, exempelvis olika "omnibus"-förslag (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2025 s. 1) menar Europafacket.

Lagstiftningsprocessen har fortsatt och nu har Ministerrådet antagit en allmän riktlinje inför förhandlingarna med Europaparlamentet. Den följer i hög grad kommissionens förslag.

Förslaget är att fastställa gränsvärden för exponering för kobolt och dess oorganiska föreningar, för polycykliska aromatiska kolväten (PAH) och för 1,4-dioxan, och att lägga till svetsrök i förteckningen över ämnen, blandningar och processer i bilaga I till direktivet.

Ett tillägg i skälen handlar om att betona vikten av att utarbeta ytterligare vägledning om svetsrök och främja en gemensam lägsta hög skyddsnivå för alla arbetstagare som exponeras för svetsrök.

Till skillnad från kommissionen vill dock ministerrådet införa ett

yrkeshygieniskt gränsvärde också för isopren. Isopren ingår i naturgummi som används för tillverkning av bildäck. Kortvarig exponering för isopren kan irritera näsa, hals och lungor samt ge huvudvärk eller yrsel. Långvarig exponering har kopplats till allvarliga sjukdomar, inklusive levercancer. På den här punkten hade kommissionen beslutat att inte följa riskbedömningskommitténs och rådgivande kommitténs rekommendationer. Nivåerna av exponering för isopren i arbetet är redan tillräckligt låga, menade kommissionen.

Men ministerrådet håller alltså inte med och väljer att lyfta in ett yrkeshygieniskt gränsvärde för isopren i förslaget om ändring i 2004 års direktiv. Ministerrådet hänvisar bland annat till försiktighetsprincipen, att

efterlevnadskostnaderna sannolikt kommer att vara mycket begränsade och att resultatet av trepartsförhandling inom den rådgivande kommittén bör respekteras.

Europaparlamentet väntas anta sitt förhandlingsmandat tidigt 2026. Därefter inleds trepartsförhandlingar om vilka ändringar i direktiv 2004/37 som ska genomföras.

Niklas Selberg
professor, Linnéuniversitetet

COM 2025/418 den 18 juli 2025 Förslag om ändring av direktivet om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen ETUC Resolution on Upholding tripartite consensus in EU OSH legislation - Assessment of the EC proposal for a 6th revision of the Directive CMRD

Not från Ständiga representanternas kommitté (Coreper I) till Rådet, dok. 15222/25

Businesseurope berett att förhandla men Europafacket säger nej

• Ja, Businesseurope vill gärna diskutera möjligheten att förhandla med Europafacket (EFS) om en del av detta. Det blev arbetsgivarorganisationens svar på de frågor som Europeiska kommissionen ställde i den andra omgången av samråd om distansarbete och rätt att koppla ned (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2025 s. 5). Men den här gången svarar EFS nej.

Egentligen behövs det inga EU-regler om distansarbete och rätt att koppla ned, anser Businesseurope. Organisationen håller inte med om kommissionens verklighetsbeskrivning. Kommissionen har till exempel inte tillräckliga vetenskapliga belägg för att det finns en utbredd arbetskultur som förutsätter att arbetstagarna är ständigt tillgängliga. Dessutom kan de problem som eventuellt finns mycket väl hanteras genom existerande lagstiftning, som arbetstidsdirektivet och olika arbetsmiljödirektiv. Trots det är Businesseurope alltså berett att diskutera möjligheten att förhandla med EFS om vissa av de aspekter som kommissionen tagit upp i samrådet.

Så varför säger EFS nej till

förhandlingar? Förklaringen är att parterna redan en gång har misslyckats med att sluta ett avtal om distansarbete och rätt att koppla ned som skulle göras bindande i medlemsstaterna genom ett direktiv (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2023 s. 1). Efter tretton månader av förhandlingar var organisationernas förhandlare överens om en avtalstext som de förväntade sig att deras uppdragsgivare skulle godkänna. Men det gjorde de inte. Två av tre arbetsgivarorganisationer röstade emot.

Att nu återuppta förhandlingarna skulle därför vara lönlöst, menar Europafacket. I stället uppmanar EFS kommissionen att utan dröjsmål lägga fram ett lagförslag.

Kerstin Ahlberg

Second-stage consultation of European social partners on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect – BusinessEurope's response

ETUC response to the Commission's second-phase consultation of the social partners in the area of workers' right to disconnect and telework

Ingen grund för att undanta jour som kan planeras från arbetstidsdirektivet

• Eftersom det är möjligt att planera verksamheten vid åklagarmyndigheten så att den uppfyller kraven i arbetstidsdirektivet finns det ingen grund för att undanta den från de regler som genomför direktivet i kroatisk rätt. Det förefaller också som om åklagarnas jourtjänstgöring ska räknas som arbetstid, konstaterar EU-domstolen i en färsk dom.

Arbetstidsdirektivet (2003/88) har gett upphov till en stor mängd domar i EU-domstolen. En ansevärd del av denna praxis rör begreppet arbetstid och huruvida olika former av jourtid ska definieras som arbetstid eller vilotid. Det senaste i raden rör kroatiska åklagare som, utöver ordinarie arbetstid, arbetar jour. Under jourtjänstgöringen kan arbetsgivaren kräva antingen att arbetstagaren befinner sig i sin bostad eller på arbetsplatsen för att när som helst kunna utföra brådskande arbetsuppgifter vid behov.

Käranden i tvisten hade gjort gällande att hon, på grund av jourtidsregleringen, inte åtnjöt adekvat säkerhet och skydd på arbetsplatsen. Enligt den nationella domstolen utför den här typen av åklagare ofta uppgifter som innebär att de ständigt ska vara tillgängliga, kunna nås när som helst på telefon och omedelbart kunna bege sig till åklagarmyndighetens lokaler eller någon annan plats för att utföra brådskande arbetsuppgifter. Vidare betraktas arbetstimmar som har utförts under jourtjänstgöring, oavsett om den är aktiv eller passiv, varken som ordinarie arbetstid eller övertid. De beaktas inte heller vid utövandet av rätten till dygns- och veckovila eller vid beräkning av semesterdagar.

Den nationella domstolens frågor rörde inte endast vad som är arbetstid utan också om den här typen av arbete omfattas av direktivet. Den frågade dels om åklagare ska anses som arbetstagare, dels om den här typen av arbete alls är sådan verksamhet som är undantagen från direktivets tillämpningsområde.

Arbetstidsdirektivet innehåller ingen definition av vem som är

arbetstagare men av praxis följer att det är det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet som ska tillämpas. Med hänvisning till denna praxis konstaterade EU-domstolen att den typ av åklagare som målet gällde befinner sig i en underordnad ställning, vilket är karaktäristiskt för ett anställningsförhållande.

Arbetstidsdirektivet ska emellertid inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dem kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen (se artikel 1.3 med hänvisning till artikel 2 i ramdirektivet 89/391 om hälsa och säkerhet). EU-domstolen framhöll att undantaget inte gäller verksamheterna som helhet även om det kan låta så av artikelns ordalydelse. Istället siktar undantaget på den specifika arten av vissa särskilda uppdrag som arbetstagare i dessa sektorer utför. Det är nämligen den specifika arten av dessa uppdrag tillsammans med verksamhetens betydelse för ett effektivt skydd av befolkningen som motiverar undantaget. Kännetecknande för dessa specifika uppdrag är vidare att det rör sig om förhållanden där det inte är möjligt att planera arbetstiden. EU-domstolen pekade på att det av underlaget som den nationella domstolen lagt fram stod klart att verksamheten vid kommunala åklagarmyndigheter kunde planeras i enlighet med kraven i arbetstidsdirektivet. Det fanns därför ingen grund för att undanta verksamheten från dess tillämpningsområde.

Slutligen behandlade domstolen frågan om ifall jourtiden ska räknas som arbetstid. Avgörande för bedömningen är arbetstagarens möjlighet att förfoga över sin tid och att ägna sig åt sina egna intressen utan större begränsningar. Den jourtid som tillbringas på arbetsplatsen eller annan plats som arbetsgivaren bestämmer utgör därför typiskt sett arbetstid. Motsatt bedömning kan dock göras om bostaden sammanfaller med arbetsplatsen och arbetstagaren inte är bunden att stanna kvar på platsen

utan kan röra sig fritt. När en arbetstagare omedelbart behöver inställa sig till arbete anses jourtiden i regel som arbetstid oavsett om arbetstagaren måste befinna sig på jobbet eller kan vara hemma. Detta eftersom arbetstagaren då inte kan planera in andra aktiviteter.

I detta fall konstaterar EU-domstolen att det förefaller som om åklagaren inte får lämna sin arbetsplats eller sin bostad under jourtjänstgöring och därmed förhindras från att ägna sig åt sina egna intressen.

Caroline Johansson, docent
Uppsala universitet

Mål C-373/24 dom 30 oktober 2025

NYA MÅL

Likabehandling

C-386/25, Ministero della Difesa II, CA mot Ministero della Difesa

Hindrar det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) bestämmelser som inför en vaccinationsplikt för en militär som strider mot dennes övertygelse för att få arbeta i samma arbetsmiljö som civil personal som inte behöver låta sig vaccineras?

Åldersdiskriminering

C-359/25, Delevris, IS mot Ypourgos Exoterikon

Hindrar det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) en lagbestämmelse som föreskriver att anställda vid utrikesministeriets diplomattjänst måste lämna sin tjänst när de har fullgjort 35 års faktisk och pensionsgrundande offentlig tjänstgöring, men inte före 65 års ålder eller efter 67 års ålder?

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.

Titel som lovar mer än den håller

Jesper Prytz: *Working Class Power. The Decline and Reconfiguration of Trade Union Power Resources in the 21st Century*, University of Gothenburg, 2024.

• **This summary of four studies (on trade union membership, institutional changes, youth organization and wage formation) does not live up to the expectations of the title. Rather, the research confirms a downward trend in the numerical representation of workers due to institutional and structural changes, but it gives little indication of how the reconstruction should take place.**

Decline in membership density has long been known as a fact, as has its causes. There has been a drift away from the large and homogenous work collectives around which much of union strength has been built. Organizing workers in more heterogeneous, service oriented and distantly managed units remains a challenge. Increased white-collar organizing has diluted the traditional left-wing political identity of trade unions. The studies identify increased white-collar and advanced professional employees' organizing as an important feature of the Swedish labour market. However, changes in the institutional mechanisms that have promoted this trend would have merited a closer look. The studies refer to changes in attitudes towards trade unions without actually offering methods of assessing these changes.

That temporary workers, and not only students, do not attach themselves to unions is not surprising. The traditional institutional ar-

rangements promoting organization – such as the link to unemployment insurance and tax deductibility of union dues – offer more tangible benefits for those in longer-term unemployment. In addition, these incentives were constructed in order to promote union membership, which no longer is universally perceived to be an integral feature of a welfare society. Yet given the still significant role that both blue- and white-collar workers continue to play, some more reflection would be useful on whether the downward trend of union density can be equalled with that of union influence. After all, no other form of employee representation has emerged as a real alternative to trade unionism.

The book compiled by Jesper Prytz tells much more about the reasons for weakening the economic and social power of trade unions than about ways in which to counter them. It rightfully points out to the need to improve unionization of young people and to look for ways of organizing which is more compatible with economic and technological change. But it does not give answers. Notably, it does not venture to look at how the communications and management technologies could be used to recreate labour-management relations and a meaningful work collective in the new circumstances. In light of the on-going negotiations in the ILO for a labour standard on the platform economy, the measures which can promote organization in this sector would have merited more attention.

The section on wage formation is a very Swedish/Nordic reflection on the effect of statutory minimum wages versus collective bargaining outcomes. It concludes logically that better-paid categories of workers benefit more from bargaining than low-wage groups for which a minimum wage is an institutional support measure. It notes the concern that too high minimum wages can discourage collective bargaining, which is one of the reasons for union hesitation towards them. But it does not note that at a time when other institutional guarantees are dismantled, with the subsequent weakening of union power, a statutory minimum wage at least to an extent improves the welfare of workers. It seems improbable that statutory minimum wages would rise to a level where they could make collective bargaining obsolete. This would point out to a conclusion that the future should be constructed on promoting a combination of statutory minimum wages and collective bargaining.

Kari Tapiola
Former Deputy Director-General, ILO

KALENDARIET

Hur ska plattformsdirektivet genomföras i svensk rätt?

Öppet seminarium:
den 4 februari kl 15.00-17.00

Inledare: justitierådet Jonas Malmberg, utredare

Lokal: rum Polstjärnan, 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 Institutt for arbeidslivs- og 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 Nyström, Mette Søsted Hemme och Marjo Ylhäinen. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 8 december 2025 **Nästa nr kommer:** mars 2026 **Tryckeri:** Ljungbergs ISSN 1402-3008