

EU & arbetsrätt

Det blev inget Laval 2.0 s. 2 | Nya krav på danska bemanningsföretag s. 3

Sjöfolk fick rätt i Efta-domstolen s. 5 | Krav på högre lön vid upphandling OK s. 7

Danska kollektivavtal som genomför direktiv måste anpassas efter EU-domstolens praxis

• **Mängder av deltidanställda i Danmark förväntas nu komma med krav på övertidstillägg i efterskott, sedan en skiljenämnd kommit fram till att kollektivavtal i privat och offentlig sektor står i strid med deltidsdirektivet, ända sedan det genomfördes för ett kvarts sekel sedan.**

Danska kollektivavtal har hittills bara givit deltidanställda övertidstillägg för arbetstimmar utöver heltidsnormen (typiskt sett 37 timmar). EU-domarna *Kuratorium für Dialyse* (C-184/22 och C-185/22) och *Lufthansa* (C-660/20) gav anledning att reda ut om detta står i strid med deltidsdirektivet (97/81). Efter resultatlösa förhandlingar mellan kollektivavtalsparterna hänvisades frågan till avgörande genom så kallad *faglig voldgift*.

En *faglig voldgift* är ett tvistlösningsorgan, ett slags skiljenämnd. *Faglige voldgifter* behandlar frågor om *tolkning* av kollektivavtal medan *Arbejdsretten* behandlar bland annat frågor om *brott* mot kollektivavtal. Syftet är att säkra en auktoritativ och snabb lösning av alla tvister som rör kollektivavtal. En särskilt utsedd skiljedomare fungerar som ordförande, och bistås av sidodomare utsedda av arbetsmarknadens parter. I principella mål utvidgas ordförandeskapet till tre skiljedomare. Avgörandena är bindande och kan inte tas till domstol.

I de aktuella fallen tillsattes tre domare. Fallen rörde tre frågor: Strider kollektivavtalen mot deltidsdirektivet? Kan kollektivavtalen tolkas i enlighet med EU-rätten? Från när ska

tolkningen gälla?

Voldgiften fann att EU-rätten är tillräckligt klar och att det inte fanns anledning att begära förhandsavgörande från EU-domstolen.

Vid bedömningen av om deltidanställda särbehandlas konstaterade *voldgiften* att deltidanställda måste arbeta fler timmar utöver sin individuella deltidnorm innan de får övertidstillägg, medan heltidsanställda får tillägg från första timmen utöver heltid. Det är en mindre förmånlig behandling som enbart beror på deltidanställningen. Det saknar betydelse om övertidsarbetet utförs per dag, månad eller år eller att vissa tillägg för heltidsanställda inte ger pensions-/semesterersättning. Deltids- och heltidsanställda är som utgångspunkt jämförbara när de utför samma arbetsuppgifter för samma arbetsgivare. Att utrymmet för att ålägga deltidanställda att arbeta över kan vara mer begränsat på det privata området, eller att heltidsanställda typiskt sett ska ta ut kompensationsledighet för övertidsarbete, ändrar inte bedömningen.

Kompensationsledighet är ett anställningsvillkor som omfattas av kravet på likabehandling. Om heltidsanställda får förhöjd kompensationsledighet, exempelvis 1,5 timme för varje övertidstimme, medan deltidanställda bara får 1 timme ledigt per timme mellan deltid- och heltidsnormen, är det en otillåten särbehandling.

Bevisbördan för att det finns objektiva skäl för särbehandling ligger på arbetsgivaren. Ett syfte att främja

heltidsarbete kan vara legitimt, men uppfyller inte kraven på att vara lämpligt och proportionellt. Logiken i kollektivavtalen kan tvärtom ge arbetsgivare ekonomisk drivkraft för att låta deltidanställda arbeta extra eftersom det är billigare än övertidsarbete för heltidsanställda.

Att extraarbete är frivilligt enligt de kommunala kollektivavtalen är inte en objektiv grund för särbehandling mellan deltid- och heltidsanställda. Inte heller är budgethänsyn, hänsyn till att heltidsanställda inte ska behandlas sämre eller arbetsmiljöhänsyn objektiva skäl för särbehandling.

Voldgiften kommer därefter fram till att kollektivavtalen kan tolkas EU-konformt. Implementeringsavtalen från år 2000 avspeglade parternas dåvarande bedömning att avtalen inte stod strid med deltidsdirektivet. De var medvetna om att det är EU-domstolen som har sista ordet när det gäller direktivtolkning och de måste ha haft för avsikt att avtalen skulle tolkas och tillämpas i överensstämmelse med rättspraxis.

Om verkan i tiden hänvisar *voldgifterna* till EU-rättens tydliga utgångspunkt: EU-domstolen preciserar hur rättsläget borde ha uppfattats från det att direktivet trädde i kraft. Det är den som bedömer om villko-

FORTS. PÅ S.2 »



Nordiska ministerrådet

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Finska arbetsdomstolen ber EU-domstolen tolka balansdirektivet

• För första gången får nu EU-domstolen anledning att tolka direktivet om balans mellan arbete och privatliv (2019/1158). Det är den finska arbetsdomstolen som har bett om ett förhandsavgörande om huruvida en viss regel i ett kollektivavtal är förenlig med balansdirektivet.

I 2023 års kollektivavtal för livsmedelsindustrin fanns en regel om en engångsersättning på 400 euro som skulle betalas ut med majlönen. Arbetstagare som hade slutat eller var lediga utan lön i maj skulle inte få någon ersättning. För deltid-anställda skulle ersättningen vara proportionell till deras arbetstid. De som var föräldralediga eller moderskapslediga på heltid fick inte någon engångsersättning alls, medan de som var föräldralediga på deltid fick nedsatt ersättning.

Finlands livsmedelsarbetareförbund yrkade att arbetsdomstolen skulle fastställa att engångsersätt-

ningen på 400 euro borde ha betalats ut till alla arbetstagare som var på någon form av familjeledighet.

För att kunna avgöra tvisten bad arbetsdomstolen om förhandsavgörande från EU-domstolen. Arbetsdomstolen ställer två frågor. Den första är ifall EUF-fördragets artikel 157 om likalönsprincipen, likabehandlingsdirektivet (2006/54) och direktivet om balans mellan arbete och privatliv är till hinder för en kollektivavtalsbestämmelse som innebär att anställda som är på obetald graviditetsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet inte får den engångsersättning som andra anställda får. Den andra frågan om EU-rätten är till hinder för att anställda som tar ut föräldraledighet eller vårdledighet på deltid får ersättningen nedsatt på samma sätt som deltidsanställda.

Kerstin Ahlberg

Mål C-713/25 Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry mot Elintarviketeollisuusliitto ry

Danska kollektivavtal...

» FORTS. FRÅN S. 1

ren för att begränsa verkan i tiden är uppfyllda, men varken *Lufthansa* eller *Dialyse* innehåller någon sådan begränsning. Försök att införa en tidsbegränsning på nationell nivå skulle strida mot EU-rätten.

Den EU-konforma tolkning som *voldgifterna* gör gäller därför från genomförandet av deltidsdirektivet den 1 januari 2001 för privat, kommunal och regional sektor och den 20 januari 2000 i staten.

Efter *voldgifternas* avgöranden förväntar man sig nu talrika krav på efterbetalning som bygger på en konkret bedömning av kollektivavtalsbestämmelserna. I fortsättningen ska parterna dessutom säkra att kollektivavtalen anpassas till EU-rätten.

Sammantaget innebär avgörandena en konsekvent tillämpning av EU-rätten och tydliggör att likabehandling av deltidsanställda – också som skydd mot indirekt könsdiskriminering – ska genomföras genom EU-konform kollektivavtals-tolkning,

även när rättspraxis har utvecklats efter att avtalen slöts.

I likhet med Randstad-avgörandet (se artikeln på s 3 i detta nummer) där ordföranden gav såväl ministeriet som parterna kritik för att de inte hade justerat lagar och kollektivavtal i takt med EU-rättens utveckling, kan man kanske också i deltidssavgörandena se en viss otålighet från skiljemännens sida. Det står nu i varje fall klart att implementeringsavtal och gemensam uppfattning av rättsläget vid tidpunkten för genomförandet inte rättsligt sett kan användas som motivering vare sig för senfärdighet eller motstånd mot EU-konform tolkning. Man kan hoppas att parterna i framtiden går mera lösningsorienterat tillväga och ser till att avtalen justeras vid förhandlingsbordet, i stället för att driva saker mot varandra som rättstvister.

Natalie Videbæk Munkholm

professor, Syddansk Universitet
FV2025 528 (privat) och FV2025 795 (offentligt) Arbejdsrettens beslut den 4 februari 2026

Antiklimax för polskt företag som hoppades på Laval 2.0

• Det blev en antiklimax för det polska företaget Meron som hade lagt upp för ett nytt Laval-mål i den svenska Arbetsdomstolen (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2025 s. 2). Meron kunde inte bevisa att IF Metall hade vidtagit någon sådan åtgärd som företaget hävdade.

Medbestämmandelagens regler om entreprenadförhandlingar ger de fackliga organisationerna möjlighet att motarbeta oseriösa underentreprenörer. Om arbetsgivarens planer att anlita en viss entreprenör kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts kan facket ytterst lägga in veto. Därför brukar företag som har ett konstant behov av underentreprenörer komma överens med facket om listor med ”godkända” företag.

I samband med förhandlingen om en sådan lista vid Kone AB fick det polska företaget Meron veta att det inte skulle få vara med på listan eftersom IF Metall skulle lägga in veto om företaget inte tecknade ett utstationeringsavtal. Under protest skrev Meron på och stämde sedan IF Metall inför Arbetsdomstolen. Hotet om veto var en påtryckning som kan jämföras med en stridsåtgärd vilken innebar ett otillåtet hinder för den fria rörligheten för tjänster, hävdade Meron och jämförde situationen med den i Laval-målet (C-341/05).

Av stämningsansökan föreföll det emellertid som om uppgifterna om vetoförklaringen kom från Kone AB, inte från fackets företrädare. Och IF Metall förnekade att förbundet hade hotat eller fattat beslut om veto.

Nu har AD avgjort målet. Merons talan föll på bevisningen. Inget i utredningen talar för att IF Metall vare sig hade hotat eller fattat beslut om att lägga in veto, enligt AD. Bolaget har alltså inte styrkt att facket vidtagit någon sådan åtgärd som bolaget påstår är en stridsåtgärd. Därför fick AD inte heller anledning att pröva om ett fackligt veto faktiskt kan vara en sådan åtgärd. **Kerstin Ahlberg**
AD 2026 nr 22, dom den 18 mars 2026

Att ha kollektivavtal räcker inte för bemanningsföretagen när danska *vikarloven* tolkas EU-konformt

• Hädanefter räcker det inte som hittills för danska bemanningsföretag att vara bundna av ett rikstäckande kollektivavtal om de ska vara säkra på att uppfylla *vikarlovens* krav. De måste också undersöka vilka arbetsvillkor deras arbetstagare skulle ha rätt till om de varit anställda direkt av kundföretagen. Det är följden av en dom där den danska Arbejdsretten slog fast att lagen ska tolkas på ett annat sätt än lagstiftaren förutsåg, för vara förenlig med EU-domstolens dom i målet *TimePartner*.

Twisten gällde en arbetstagare som varit anställd av bemanningsföretaget Randstad. Anställningen omfattades av kollektivavtalet *Funktionær-overenskomst for Handel, Viden og Service*. Från oktober 2022 var hon utlyrd som receptionist till Skejby Sygehus, varefter hon blev direkt anställd av sjukhuset.

Den huvudsakliga frågan i målet var huruvida §3 st 1 och st 5 i den danska lagen om bemanningsarbete, *vikarloven*, innebar att Randstad borde ha gett henne kompletterande förmåner utöver dem hon fick enligt det kollektivavtal som gällde vid Randstad. Om hon hade varit anställd direkt av sjukhuset skulle hon nämligen ha omfattats av kollektivavtalet *Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl.* som bland annat skulle ha gett henne rätt till tjänstepension.

För att avgöra målet måste Arbejdsretten ta ställning till om *vikarloven* kan tolkas EU-konformt i överensstämmelse med EU-domstolens dom i målet *TimePartner* (C-311/21). I den domen tolkade EU-domstolen artikel 5.2 i bemanningsdirektivet (2008/104) och utvecklade villkoren för att göra avvikelser från principen att utlyrda arbetstagare ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle gälla om de varit anställda direkt av kundföretaget. Sammanfattningsvis slog EU-domstolen fast att kollektivavtal som innebär avvikelser från likabehandlingsprincipen måste ge arbetstagarna andra fördelar som kompenserar dem för särbehandlingen.

Fram till nu har förståelsen av den danska *vikarlovens* 3§ st 5 varit att man kan avvika från lagens likabehandlingsprincip om bemanningsföretaget täcks av ett kollektivavtal som har slutits av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna i Danmark och gäller på hela det danska området, eftersom sådana kollektivavtal måste anses ge ett lämpligt skydd. Den tolkningen har grundats på lagens förarbeten.

Arbejdsretten kom emellertid fram till att Danmarks tidigare förståelse av bemanningsdirektivets artikel 5.2, som *vikarlovens* 3§ st 5 bygger på, inte kan upprätthållas efter *TimePartner*. Vid bedömningen av om det var möjligt att tolka lagen EU-konformt anförde domstolen att det måste krävas mycket klara belägg för att anta att lagstiftaren inte haft för avsikt att genomföra direktivet korrekt och i överensstämmelse med EU-domstolens tolkning av direktivet. Några sådana konkreta belägg förelåg inte. Följaktligen ska den danska *vikarloven* 3§ st 5 hädanefter tolkas så att avvikelser kan ske bara om det tillämpliga kollektivavtalet är ingått av de mest representativa arbetsmarknadsparterna i Danmark och gäller på hela det danska området och arbetstagaren *dessutom* får kompenserande förmåner enligt de principer som framgår av *TimePartner*-domen.

Den arbetstagare som tvisten rörde hade på en rad punkter haft mindre förmånliga villkor enligt kollektivavtalet vid Randstad än enligt det kollektivavtal hon skulle ha omfattats av om hon varit direkt anställd av sjukhuset. Några kompenserande fördelar för denna särbehandling hade hon inte fått. Mot den bakgrunden fann Arbejdsretten att hon hade rätt till tjänstepension.

Som utgångspunkt har en bemanningsanställd vars rättigheter kränkts också rätt till skadestånd. I detta mål var bemanningsföretagets särbehandling ett utslag av att EU-domstolens tolkning av direktivet i *TimePartner* inte hade följts upp av lagstiftaren eller arbetsmarknadens

parter. Bemanningsföretaget hade handlat i enlighet med *vikarloven* som den skulle tolkas enligt lagens förarbeten. Arbejdsretten fann därför inte anledning att ålägga företaget att betala skadestånd till arbetstagaren. Därigenom har den dock inte tagit ställning till krav på skadestånd i fall då kränkningar av likabehandlingsprincipen äger rum efter Arbejdsrettens dom.

Det handlar om en principiell dom som ändrar den tidigare tolkningen av *vikarloven* i dansk rätt. För bemanningsföretagen innebär den att det inte räcker med att ha ett rikstäckande kollektivavtal och att ge utsända arbetstagare förmåner enligt detta. De måste varje gång undersöka vilken lön och andra arbetsvillkor som arbetstagarna skulle ha rätt till om de varit anställda direkt av kundföretaget och därmed omfattats av dettas eventuella kollektivavtal. Bemanningsföretag ska alltså fortsättningsvis inhämta fler upplysningar än tidigare för att försäkra sig om att arbetstagare som hyrs ut får kompenserande fördelar om de till exempel skulle ha haft rätt till högre löner om de varit anställda i kundföretaget. Efter Arbejdsrettens dom kan överträdelse av likabehandlingsprincipen leda till krav på tjänstepension och skadestånd för kränkning av arbetstagarens rättigheter.

Mette Søsted Hemme

Lektor, Aarhus universitet

Sag 2025 – 150, Arbejdsrettens dom den 3 november 2025

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.

Strider könsbaserad beräkning av danska läkares pension mot EU-rätten?

• Strider det mot EU-rätten att den danska pensionskassan för läkare tillämpar könsbaserade beräkningsgrunder vilket i vissa fall leder till lägre pensionsförmåner för kvinnor än för män? Det undrar Østre Landsret i en begäran om förhandsavgörande från EU-domstolen.

Lægernes Pension ägs av sina medlemmar och försäkringen är avgiftsbaserad. För medlemmar som anslöt sig till kassan före 1998 tillämpades könsbaserade försäkringsfaktorer som byggde på statistik över mäns och kvinnors livslängd, invaliditetsfrekvens, förväntat antal barn med mera. Numera använder kassan

könsneutrala beräkningsfaktorer.

De klagande i målet är fem kvinnliga läkare som anslöt sig till kassan före 1998 och som därmed får lägre årlig pension än manliga läkare i motsvarande situation.

Utgångspunkten i den danska försäkringslagstiftningen är att könsbaserade försäkringsfaktorer är förbjudna. Dock får sådana fortfarande användas för medlemmar som har anslutit sig till kassorna före 1999. Även EU:s likabehandlingsdirektiv (2006/54) tillåter olika förmånsnivåer ”i den mån det kan vara nödvändigt för att ta hänsyn till försäkringstekniska beräkningsfak-

torer, som är olika beroende på kön, för avgiftsbaserade system” (artikel 9.1 h). Det kan alltså se ut som om svaret vore givet.

De fem läkarna menar emellertid att såväl undantagsregeln i den danska lagen som direktivets artikel 9.1 h är ogiltiga, eftersom de strider mot den allmänna EU-rättsliga principen om likabehandling.

Østre Landsrets första fråga är följaktligen om direktivartikeln strider mot likabehandlingsprincipen. Om inte, undrar domstolen om artikeln utgör ett hinder för ett sådant pensionssystem som det aktuella. Till sist vill den veta om pensionsförmånerna i detta fall är lön i EUF-fördragets mening.

Kerstin Ahlberg

Mål C-691/25 AB, BT, VF, KO och RS mot Lægernes Pension – pensionskassen för läger

Finska arbetsdomstolen lät kärande åberopa nya rättsfakta Fick bakläxa av Högsta domstolen

• Ett utmärkande drag för den nordiska (och kontinentala) civilprocessen är rollfördelningen mellan domaren och parterna. Å ena sidan måste domstolen självständigt identifiera och tillämpa de korrekta rättsnormerna. Å andra sidan måste parterna åberopa de faktiska omständigheter – de rättsfakta – som utgör grunden för domstolens tillämpning av normerna. Domstolen kan inte komplettera målet med nya omständigheter, även om de skulle kunna leda till en annan rättslig bedömning.

Ett färskt prejudikat från finska Högsta domstolen passar väl in i denna ram.

Den finska arbetsdomstolens domar kan inte överklagas, men Högsta domstolen kan undanröja dem genom resning. I detta fall hade Arbetsdomstolen efter huvudförhandlingen uppmanat parterna att yttra sig om diskrimineringslagens (2014/1325) tillämplighet i en arbetsrättslig tvist om uppsägning, där arbetstagaren under en längre tid hade varit arbetsförmögen. Arbetsdomstolen tillämpade slutligen diskrimineringslagens 15 § och fann att uppsägningen stred mot lagens krav på rimliga anpassningsåtgärder vid funktionsnedsättning. Under förberedelsen och i huvudförhand-

lingen hade arbetstagaren enbart åberopat att uppsägningen var olaglig på den grunden att arbetsförmågan varit tillfällig, och att det således saknades uppsägningsgrund med hänvisning till hans hälsa. Frågan i målet i Högsta domstolen var huruvida arbetstagaren hade åberopat de rättsfakta som utgjorde grund för en överträdelse av diskrimineringslagen innan det var för sent (preklusion), eller om arbetsdomstolen – i stället för att enbart tillämpa den relevanta rättsnormen – hade beaktat nya rättsfakta som åberopats först efter huvudförhandlingen.

Högsta domstolen fann att arbetsdomstolen otillåtet hade berikat processmaterialet genom att tillåta käranden att åberopa nya rättsfakta och lagt dessa till grund för sin dom. Arbetstagarens åberopande av förbättrad arbetsförmåga kunde inte tolkas som sådana rättsfakta som grundar en diskrimineringsstalan avseende funktionsnedsättning. Målet återförvisades till arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen meddelade ny dom och tillämpade arbetsavtalslagen och tillämpligt kollektivavtal i stället för diskrimineringslagen. Domstolen fann att arbetsgivaren hade brutit mot sin lojalitetsplikt genom att inte aktivt ha utrett

alternativa tillvägagångssätt för att undvika uppsägningen. Det förelåg således inte sakliga och vägande skäl för uppsägningen i enlighet med arbetsavtalslagens 7 kap. 1–2 § och kollektivavtalet. Det bör noteras att det sedan den 1 januari 2026 inte längre krävs ett ”vägande” skäl för uppsägning, men kravet på ”sakligt” skäl vid uppsägning som har samband med arbetstagarens person gäller fortsättningsvis.

Avgörandet belyser vikten av att såväl domaren som ombudet håller sig till sina roller. För det första understryker domen ombudets skyldighet att tydligt och precist åberopa relevanta rättsfakta före preklusionsfristens utgång för att undvika rättsförluster. För det andra framhåller den domstolens skyldighet att bedriva en aktiv och rättidig processledning för att säkerställa att rättsfakta klarläggs i tid, i syfte att garantera en skyndsam handläggning och en materiellt riktig dom.

**Robin Ollus, advokat
doktorand, Helsingfors universitet**

KKO 2026:11, Högsta domstolens dom den 3 februari 2026

TT 2026:4, arbetsdomstolens dom den 18 februari 2026

EES-avtalet gäller på kontinentalsockeln och bemanningsdirektivet gäller för sjöfolk

• På en fråga från Norges Høyesteret har Efta-domstolen slagit fast att EU:s bemanningsdirektiv (2008/104) omfattar sjöfolk. Större principiell betydelse har det att domstolen också slår fast att EES-avtalet gäller för den norska kontinentalsockeln. Ställningstagandet har räckvidd långt utöver frågan om bemanningsdirektivets tillämpning.

Målet i Høyesteret gäller en tvist mellan det norska bemanningsföretaget Saga Subsea och två anställda om efterskotts betalning av lön (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2025 s. 3). Männena var uthyrda till tre norska företag för arbete på norskregistrerade så kallade *flerbruksfartyg*. Dessa fartyg används till olika försörjnings- och stödfunktioner i samband med sökande efter och utvinning av oljeförekomster på den norska kontinentalsockeln. De båda männen fick mindre betalt än kundföretagens egna anställda trots att de utförde samma uppgifter.

Bemanningsdirektivet och likabehandlingsprincipen enligt direktivets artikel 5 genomfördes i norsk rätt genom §14-12a i *arbeidsmiljøloven*, inte i *skipsarbeidsloven*. Parterna i målet tvistar om huruvida *arbeidsmiljøloven* med föreskrifter i sin helhet eller bara § 14-12a gäller för arbete på flerfunktionsfartyg.

Frågan i Efta-domstolen gällde två problemställningar. Den första rör direktivets personliga tillämpningsområde – omfattar det personer som utför arbete på flerfunktionsfartyg? Den andra handlar om det geografiska tillämpningsområdet. Det är i realiteten en mer omfattande fråga, nämligen om EES-avtalet omfattar en Efta-stats kontinentalsockel.

Den första frågan besvarar domstolen ganska kort och direkt. Enligt artikel 3.1 a i direktivet omfattar detta personer ”som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt”. Det rådde inget tvivel om att de två var arbetstagare enligt den allmänna förståelsen av begreppet. Frågan var om direktivet ändå inte är tillämpligt eftersom det inte gäller för ”sjöfolk”. Den norska staten anförde

särskilt att om avsikten hade varit att sjöfolk skulle omfattas så hade det framgått uttryckligen av direktivtexten, och att direktivets skyddssyfte tas tillvara för sjöfolk av de rättsakter som särskilt gäller dem.

Efta-domstolen besvarade detta nekande. Den pekade på att det inte finns någon bestämmelse i direktivet som specifikt undantar sjöfolk. Om sjöfolk skulle undantas, skulle det vara en underförstådd tolkning i strid med direktivets syfte, som det uttrycks i artikel 2 och skäl 12. Varken ordalydelse, sammanhang eller syfte ger stöd för en tolkning som undantar sjöfolk från direktivets tillämpning. Följaktligen omfattas också personer som utför arbete på flerfunktionsfartyg.

Därmed blev frågan om det geografiska tillämpningsområdet avgörande. Inga avgränsningar gäller särskilt för direktivets del. Följaktligen, framhöll Efta-domstolen, måste direktivet vara tillämpligt på samma område som EES-avtalet.

Den norska statens ståndpunkt har varit att EES-avtalet inte gäller på den norska kontinentalsockeln. Det motiveras med att sockeln inte är en del av Efta-staternas ”territorium” utifrån en särskild tolkning av EES-avtalets artikel 126. Detta skiljer sig från vad som gäller för EU:s medlemsstater. Det har längre rätt oenighet om den tolkningen. Eftas övervakningsmyndighet ESA (och Europeiska kommissionen) har haft motsatt ståndpunkt. Frågan har varit uppe i en rad saker utan att bli entydigt uppklarad förrän nu.

Efta-domstolen framhåller att skilda geografiska tillämpningsområden mellan EU:s stater och Efta-staterna skulle stå i grundläggande motsättning till den jämlikhet, ömsesidighet och samlade balans mellan avtalsparternas förmåner, rättigheter och skyldigheter som slås fast i fjärde stycket i EES-avtalets ingress. Om syftet med artikel 126 hade varit att utesluta att avtalet skulle gälla för Efta-staternas kontinentalsocklar skulle det, som domstolen ser det, ha kommit till klart uttryck i texten.

Detta, måste man säga, är det helt centrala och generella i Efta-domstolens ståndpunkt när det gäller EES-avtalets geografiska tillämpningsområde. Det har räckvidd långt utöver den konkreta frågan om bemanningsdirektivet. Avgörandet reser omedelbart frågor om en rad andra rättsakter som har genomförts och där verksamhet på kontinentalsockeln undantagits från tillämpningsområdet. Detta kan utan tvivel bjuda på vissa utmaningar för staten.

Utfallet i målet i Høyesteret är inte heller givet. Bemanningsdirektivet är genomfört genom *arbeidsmiljøloven*. Om den inte omfattar arbete på flerfunktionsfartyg omfattas arbetet av *skipsarbeidsloven*, men eftersom direktivet inte är genomfört där ger inte heller den grund för att åberopa direktivets skydd. För en sådan eventualitet underströk Efta-domstolen att nationella domstolar är skyldiga att så långt som möjligt tolka nationella regler i ljuset av det syfte och resultat ett direktiv eftersträvar.

Om Høyesteret kommer fram till att de två arbetstagarna inte har krav på efterbetalning för att *arbeidsmiljøloven* inte är tillämplig, kan det grunda krav på skadestånd från staten. Men det är en annan fråga och eventuellt ett nytt mål.

Stein Evju

E-6/25 Saga Subsea, dom den 19 februari 2026

KALENDARIET

The Future of Labour Law: Challenges and Ideas

Conference in Oslo on 18-19 May 2026

Leading labour law scholars from the Nordic countries as well as other countries will participate. The conference will be the launch of The Nordic Research Centre of Labour Law at the BI Norwegian Business School.

Further details and program: norlab@bi.no

The Revised Corporate Sustainability Due Diligence Directive: Its Potential for Workers' Rights

Öppet seminarium den 28 maj kl 15.00–17.00

Inledare: Professor Nicolas Bueno
Plats: Stockholms universitet. Det går också att delta via zoom.

Anmäl deltagande till Billal.Zeinu@juridicum.su.se

Arbetsrätten berörs inte av 28:de rättsordningen säger kommissionen

• Medlemsstaternas nationella arbetsrätt ska fortsätta att tillämpas som vanligt och arbetsrätten ska inte harmoniseras i den omtalade 28:de rättsordning som Europeiska kommissionen vill införa. Av planerna på en reglering som skulle harmonisera såväl bolagsrätt som insolvensrätt, arbetsrätt och skatterätt (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2025 s. 4) återstod bara en ny bolagsform när kommissionen lade fram sitt förslag den 18 mars.

Poängen med EU Inc. som den nya bolagsformen ska heta, är att det ska gå mycket snabbt och enkelt att bilda. Det ska kunna registreras inom 48 timmar för en avgift på högst 100 euro och det ska inte krävas något minsta aktiekapital. Hela proceduren ska vara digitaliserad. Medlemsstaternas arbetsrätt och sociallagstiftning berörs inte av förslaget – den kommer att tillämpas på EU Inc-bolag på samma sätt som på andra

företag enligt nationell rätt, förklarar kommissionen.

De första reaktionerna från de fackliga organisationerna är trots det kritiska. De är inte lugnade av kommissionens försäkringar och menar att förordningen om EU Inc. måste innehålla uttryckliga garantier för skyddet av arbetstagarna. Annars blir det för lätt att kringgå det.

EU & arbetsrätt lär få anledning att återkomma till ämnet.

Kerstin Ahlberg

COM/2026/321 Förslag till förordning om den 28:e regimen för den företagsrättsliga ramen EU Inc.

Hemlig "integritetstestning" kränkte skyddet för privatlivet

• Hemlig så kallad integritetstestning, det vill säga att en myndighet prövar de anställdas integritet för att se om de till exempel kan mutas, genom att iscensätta verklighetstroga situationer och övervaka personer, privata och offentliga lokaler och fordon, måste omgärdas av särskilda garantier mot missbruk och vara föreskrivna i lag. Annars strider de mot Europakonventionens artikel 8 om rätt till skydd för privatlivet. Det följer av en ny dom från Europadomstolen.

Ett antal läkare och statstjänstemän som omfattades av en ungersk lag som gav myndigheterna rätt att genomföra integritetstestning, väckte talan i författningsdomstolen och yrkade att lagstiftningen skulle ogiltigförklaras. Domstolen avlog emellertid deras talan, och därefter vände sig arbetstagarna till Europadomstolen och gjorde gällande att reglerna kränkte deras rätt till skydd för privatlivet.

Europadomstolen noterar att integritetstestning regleras i vissa internationella instrument, som också föreskriver särskilda garantier mot missbruk av systemet.

Det ungerska systemet för integritetstestning kunde användas av polisen utan att det fanns någon särskild indikation eller misstanke om korruption. Det krävdes endast att den angav skäl för testningen, men dessa behövde inte vara särskilt tungt vägande. De som varit föremål för

integritetstestning skulle informeras om saken inom 15 dagar. Olovlig integritetstestning är kriminaliserad, men det är praktiskt svårt för den drabbade att genomdriva förbudet.

Rätten till skydd för privatlivet får inskränkas under vissa förutsättningar som föreskrivs i Europakonventionens artikel 8.2. De ungerska reglerna ansågs emellertid vara så breda och undermåliga att de inte nådde upp till kravet på lagstöd. Därför kan de inte garantera att ingreppet i skyddet för privatlivet är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. De utgjorde sammanfattningsvis en otillåten inskränkning i sökandenas rättighetsskydd.

För att avgöra om integritetstestning av statsanställda är godtagbar ska de detaljerade principer och krav som enligt domstolens praxis rättfärdigar hemlig övervakning vid förundersökning i brottmål användas, slår Europadomstolen fast. För att den ska vara tillåten krävs att en utredning gett upphov till misstankar om korruption eller mutbrott. Domen förklarar dock inte hur starka misstankarna måste vara.

Domstolen anknyter till sin tidigare praxis som innebär att endast det faktum att arbetstagarna fortsätter sina anställningsförhållanden inte ska tas till intäkt för att de på ett rättsligt giltigt sätt samtyckt till åtgärder som inskränker en rättighet, exempelvis integritetstestning i förhållande till artikel 8.

Det är inte första gången Europadomstolen tar ställning till hemlig övervakning i Ungern, men det är första gången domstolen tar ställning till ett system för integritetstestning av statsanställda.

Niklas Selberg,

professor, Linnéuniversitetet

Szelényi m.fl. mot Ungern (ansökan 15147/23 och 38303/23) Europadomstolens dom den 3 februari 2026

NYA MÅL

Visstidsarbete

C-680/25, Tribunalul Suceava, Înalta Curte de Casație și Justiție, A.J. mot Tribunalul Suceava, Înalta Curte de Casație și Justiție

Ska begreppet anställningsvillkor i visstidsdirektivet (1999/70) tolkas så att det kan utgöra grund för ett krav på att en visstidsanställd ska beviljas en anciennitetsförmån vilken enligt nationell rätt endast betalas ut till tillsvidareanställda?

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.

Viktigt besked från EU-domstolen om krav på löner och kollektiva förhandlingar vid offentlig upphandling

• Det är inte oförenligt med upphandlingsdirektivet (2014/24) att ge extra poäng åt anbudsgivare som är beredda att betala högre löner än de som följer av sektorns kollektivavtal. Inte heller hindrar stadgan om grundläggande rättigheter att den leverantör som får kontraktet åläggs att förhandla om kollektivavtal med arbetstagarnas organisationer. Det är innebörden av ett viktigt förhandsbesked från EU-domstolen i mars.

Upphandlingen gällde utförande av hemtjänst i Ortuella kommun i Baskien, utformad på ett sätt som skulle göra det möjligt för användarna att bo kvar i sina hem eller i sin miljö så länge som möjligt. Kontraktet avsåg ”sociala tjänster utan inkvartering” enligt CPV-koden. Kontraktsvärdet låg under direktivets tröskelvärde, men eftersom Spanien valt att tillämpa lagstiftningen om offentlig upphandling lika oberoende av ekonomiskt värde var EU-rätten fullt ut tillämplig.

Enligt upphandlingsdokumenten kunde anbudsgivare som var beredda att betala högre löner än de som följer av sektorns kollektivavtal få tilläggs-poäng vid bedömningen av vad som var det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet. Inom en månad från det att kontraktet ingåtts skulle det företag som fick kontraktet, efter förhandlingar med arbetstagarnas representanter, närmare ange de poster där löneökningen skulle tillkomma. Företaget skulle dessutom sträva efter att ingå ett kollektivavtal om arbetsvillkoren för den personal som omfattades av kontraktet.

Företagarföreningen AESTE yrkade att tilldelningskriteriet skulle ogiltigförklaras i spansk domstol. Denna ansåg att det var oklart om kriteriet var förenligt med EU-rätten och inhämtade besked från EU-domstolen. För det första ville den spanska domstolen veta om det går att fastställa ”det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet” enligt artikel 67.1 i direktivet med stöd av detta tilldelningskriterium, och om det har samband med kontraktsföre-

målet så som krävs i artikel 67.3. För det andra undrade den om kriteriet kunde fungera diskriminerande mot anbudsgivare som inte har tillräcklig kapacitet att betala höga löner, men ändå kan ge ett konkurrenskraftigt anbud. Dessutom ville domstolen veta om kriteriet kan göra ett ingrepp i rätten till kollektivavtalsförhandlingar enligt artikel 28 i EU-stadgan om grundläggande rättigheter.

I sin dom påminner EU-domstolen om att artikel 67.2 i direktivet gör det möjligt för den upphandlande myndigheten att fastställa tilldelningskriterier som omfattar sociala aspekter, förutsatt att de har samband med föremålet för kontraktet.

Domstolen ska således fastställa om ett tilldelningskriterium som tar hänsyn till en ökning av den totala lönesumman för den personal som fullgör kontraktet utöver vad som följer av kollektivavtalet för sektorn kan omfattas av ”sociala aspekter som har samband med föremålet för det offentliga kontraktet” och inte ge den upphandlande myndigheten obegränsad valfrihet.

Av artikel 67.3 framgår att tilldelningskriterierna ska anses vara kopplade till föremålet för kontraktet om de avser tjänster som ska tillhandahållas inom ramen för kontraktet i alla avseenden och i alla skeden av dess livscykel, inklusive faktorer som berör tjänsternas specifika tillhandahållandeprocess, även då sådana faktorer inte utgör en del av dem.

Domstolen påpekar att bestämmelsens ordalydelse inte utesluter att en upphandlande myndighet kan främja ökad kvalitet, kontinuitet och tillgänglighet för sociala tjänster utan inkvartering genom att beakta en ökning av den totala lönesumman för de personer som fullgör kontraktet. Domstolen fann att tilldelningskriteriet var tillåtet och fann inte heller någon orsak att anse det diskriminerande.

Artikel 28 i stadgan om grundläggande rättigheter innebär att arbetstagare och anbudsgivare, eller deras organisationer, i enlighet med

unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis har rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer. Parterna ska självständigt kunna förhandla fritt, vilket också framgår av EUF-fördraget (artikel 152.1), påpekar domstolen. I förevarande fall innebär det omtvistade kriteriet endast att anbudsgivaren, inom en månad från avtalets ingående och efter förhandlingar med personalrepresentanterna, ska ange de poster i vilka löneökningarna kommer att konkretiseras och att anbudsgivaren ska sträva efter att ingå ett kollektivavtal för den personal som omfattas av kontraktet.

Härigenom ges arbetsmarknadens parter ett stort utrymme för skönsmässig bedömning. Snarare än att undergräva rätten till kollektivavtalsförhandlingar för den anbudsgivare som tilldelats kontraktet och för representanterna för den personal som ska fullgöra det, syftar det omtvistade kriteriet enligt domstolen till att underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter och till att främja utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar, genom att endast ålägga kontraktsinnehavaren att agera efter bästa förmåga. Mot denna bakgrund kommer EU-domstolen fram till att artikel 28 i stadgan inte utgör hinder för det aktuella tilldelningskriteriet.

Domen är ett viktigt prejudikat för tolkning av kravet att sociala villkor ska ha samband med kontraktsföremålet (upphandlingsdirektivet artikel 67.2). Löne- och anställningsvillkor kan ha samband med kontraktsföremålet då anställd arbetskraft ska fullgöra kontraktet. Vidare ligger domen helt i linje med artikel 9 i minimilönedirektivet (2022/2041), som ålägger medlemsstaterna att vid offentlig upphandling se till att ekonomiska aktörer och underleverantörer fullgör de social- och arbetsrättsliga skyldigheter som gäller för löner, organisationsrätt och kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning.

Niklas Bruun

Mål C-210/24 AESTE dom den 5 mars 2026

Kvinna som fått rätt om lönediskriminering borde ha getts effektivt skydd mot repressalier

• Ett effektivt skydd mot diskriminering förutsätter att arbetstagaren skyddas mot repressalier från privata arbetsgivares sida. Det slår Europadomstolen fast i ett mål från Spanien.

En kvinnlig arbetstagare med tillgång till löneuppgifter hos arbetsgivaren ansåg sig vara diskriminerad i förhållande till manliga kollegor med liknande arbetsuppgifter och väckte talan mot arbetsgivaren. Domstolarna biföll hennes talan, men inom kort blev hon uppsagd. Grunden för uppsägningen var att hon tagit med uppgifter om andra arbetstagares lön i anmälan om diskriminering. Ett brott mot lojalitetsplikten och mot dataskyddsregler, menade arbetsgivaren. Domstolarna accepterade uppsägningen.

Kvinnan vände sig nu till Europadomstolen och gjorde gällande att hennes rätt till en rättvis rättegång respektive diskrimineringsförbudet i Europakonventionen, artikel 6 och 14, hade kränkts när de spanska domstolarna accepterade uppsägningen. Uppsägningen var en repressalie för att hon väckt talan om lönediskriminering, argumenterade hon. Europadomstolen ansåg emellertid att saken skulle prövas med tillämpning av artikel 8 om rätt till skydd för privatlivet samt artikel 14 eftersom uppsägningen inverkat negativt på sökandens självkänsla och självrespekt.

Europadomstolen framhöll att diskrimineringsförbudet i artikel 14 kan ge upphov till positiva förpliktel-

ser för staterna. Dessa måste garantera skydd mot repressalier i form av exempelvis uppsägning för den som anmält arbetsgivaren för diskriminering. Möjligheten att använda rättsliga medel mot diskriminering skulle omtintetgöras om den inte kompletterades med ett repressalieförbud. Staternas positiva förpliktelser enligt artikel 8 och 14 innebär att de måste komplettera diskrimineringsförbud med verkliga och effektiva förbud mot alla former av repressalier.

Vidare kräver Europadomstolen att nationella domstolar går särskilt noga tillväga när de avgör om den som anmält diskriminering utsatts för repressalier. Här noterar Europadomstolen brister i de spanska domstolarnas hantering av uppsägningsmålet: Av det faktum att arbetsgivaren inte tidigare reagerat negativt på interna klagomål hade domstolarna felaktigt dragit slutsatsen att några repressalier inte vidtagits. De nationella domstolarna hade också ansett att arbetstagarens användning av känsliga personuppgifter om kollegers löner i anmälan om diskriminering var en allvarlig överträdelse. Enligt Europadomstolen borde de i stället ha tagit fasta på det sammanhang i vilket brottet mot lojalitetsplikten och dataskyddsreglerna vidtogs – nämligen för att visa lönediskriminering. Därmed borde de ha kommit till slutsatsen att agerandet inte varit så allvarligt. För detta talade också den begränsade krets som fått del av uppgifterna.

Dessa bedömningsgrunder borde ha legat till grund för ställningstagandet till om uppsägningen var tillåten, menade Europadomstolen.

De spanska domstolarnas bristfälliga bedömning stod alltså i strid med statens positiva förpliktelser med anledning av artikel 8 och 14 i Europakonventionen.

Förbud mot repressalier mot den som anmält lönediskriminering föreskrivs för övrigt också i EU:s lönetransparensdirektiv (2023/970) som Europadomstolen själv nämner.

Europadomstolens dom är brett avfattad. Nationella domstolar måste grundligen undersöka om allt slags negativ behandling, inte endast uppsägningar, som drabbar den som anmält arbetsgivaren för diskriminering, utgör repressalier.

Europadomstolen återopade sin praxis om arbetsgivares repressalier och diskriminering mot fackligt organiserade arbetstagare och länkar således icke-diskrimineringsprincipen till förbud mot repressalier i form av uppsägning. Därmed utgår den från att rättigheter i anställningsförhållandet förutsätter anställningsskydd. Detta påminner om anställningsskyddets rötter i det föreningsrättsliga anspråket på förbud mot att byta ut organiserade arbetstagare mot billigare oorganiserad arbetskraft.

**Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet**

Ortega Ortega mot Spanien (ansökan nr 36325/22) dom den 4 december 2025

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 for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshögskolan BI, Aarhus universitet, Syddansk universitet och Östra Finlands universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg kerstin.ahlberg@juridicum.su.se. **I redaktionen:** Kristin Alsos, Niklas Bruun, Laura Carlson, Ronnie Eklund, Stein Evju, Johan Holm, Caroline Johansson, Jens Kristiansen, Jari Murto, Ruth Nielsen, Birgitta Nyström, Mette Søsted Hemme, Kurt Weltzien, Natalie Videbæk Munkholm och Marjo Ylhäinen. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 18 mars 2026 **Nästa nr kommer:** juni 2026 **Tryckeri:** Ljungbergs **ISSN** 1402-3008