

EU & arbetsrätt

Inga övertidstillägg för norska deltidare s. 2 | Sverige trotsar EU om likalön s. 2
Skiljeförfarande tog för lång tid s. 4 | Skydd för negativ religionsfrihet klarlagt s. 6

INTERNATIONELLA DOMSTOLEN AVGÖR LÅNGVARIG ILO-KONTROVERS:

Strejkrätten är del av föreningsrätten - men innehåll och villkor fortsatt ämne för debatt

• Ja, ILO:s konvention nr 87 (ILO 87) omfattar strejkrätten. Det var slutsatsen när den internationella domstolen i Haag (ICJ) den 21 maj avgjorde den mångåriga kontroversen mellan arbetsgivarsidan och arbetstagar sidan i ILO. Domstolen tog dock inte ställning till strejkrättens innehåll, omfattning eller villkoren för att utöva den.

Bakgrunden var den konflikt inom ILO där arbetsgivarsidan sedan år 2012 – i motsats till tidigare – hävdade att ILO 87 inte kan omfatta strejkrätten, eftersom den inte uttryckligen nämns i konventionen.

Enligt ILO:s konstitution kan tolkningstvister som gäller konstitutionen eller ILO:s konventioner hänskjutas till ICJ för avgörande. Den fråga domstolen ställdes inför var klar och entydig: ”Skyddar ILO 87 rätten att strejka för arbetstagare och deras organisationer?”

ICJ besvarade tolkningsfrågan med ett entydigt ja (efter omröstning 10–4). Strejkrätten omfattas av ILO 87. Domstolen grundar sin argumentation på Wienkonventionen om traktaträtt (1969) och den gängse meningen av ILO-konventionens uttryck sedda i sitt sammanhang och mot bakgrund av konventionens ändamål och syfte (artikel 31.1). Domstolen konstaterar att det faktum att strejkrätten inte nämns inte nödvändigtvis innebär att den utesluts från konventionens tillämpningsområde. Tvärtom menar domstolen att formuleringarna i artikel 2, artikel 3 och artikel 10 om föreningsfrihet och de uttryckliga rättigheterna att

försvara och främja arbetstagarnas intressen sammantaget kan tolkas så att strejkrätten omfattas.

Domstolen diskuterar också andra faktorer som påverkar tolkningen. Förarbetena i samband med tillkomsten av ILO 87 betecknas som oklara vad gäller strejkrätten. Konventionstillämpningen inom ILO:s övervakningsorgan, det vill säga expertkommittén och föreningsfrihetskommittén, som länge erkänt strejkrätten, måste enligt ICJ tillmätas stor betydelse, likaså det faktum att strejkrätten erkänts inom internationell rätt. Det gäller uttryckligen i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i tolkningspraxis som rör FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter.

Domstolen gör ingående bedömningar av olika rättskällor utifrån en tolkning av Wienkonventionens stadganden och avgörandet är en intressant läsning i internationell rätt för den som mera sällan fördjupar sig i ICJ:s avgöranden.

Avgörandet är en klar seger för arbetstagar sidan. Inför beslutet ifrågasatte arbetsgivarna inom ILO (IOE) ICJ:s behörighet i ärendet och motsatte sig också att konflikten hänsköts dit. Efter att ha tagit del av ICJ:s avgörande har IOE dock betonat att domstolen uttryckligen konstaterar att den inte tagit ställning till strejkrättens innehåll, omfattning eller villkoren för att utöva den.

Det är således uppenbart att debatten om strejkrätten kommer att fortsätta inom ILO. Men förhopp-

ningsvis kan den debatten föras i mera nyanserade termer än hittills.

**Niklas Bruun, professor emeritus
Hanken**

Right to strike under ILO Convention no. 87 Advisory Opinion 21 maj 2026

Avhandling om europeisk arbetsrätt kan få pris

• Har du eller någon du känner nyligen försvarat en doktorsavhandling (PhD) om europeisk arbetsrätt? Är den så bra att den förtjänar Europafackets utmärkelse *Brian Bercusson award*? Då är det dags att söka nu.

Utmärkelsen delas ut vart fjärde år för att belöna en framstående avhandling om europeisk arbetsrätt.

Med europeisk arbetsrätt menas individuell eller kollektiv arbetsrätt, men inte nationell rätt som genomför EU-rätt. Komparativa studier omfattas bara om de har en tydlig europeisk dimension.

Avhandlingen ska ha lagts fram mellan 2 oktober 2022 och 1 september 2026, vid ett universitet i något av de länder där ETUC har medlemsorganisationer. Se *Guidelines for the Etuc-Etui Brian Bercusson Award 2027* eller mejla avanhoutte@etui.org.

Ansökningar ska vara inne senast den 10 september 2026.



**Nordiska
ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Övertidstillägg för deltidsanställda svårlöst problem i Norge

• I Norge är frågan om övertidserättning för deltidsanställda som arbetar mertid långt ifrån löst, till skillnad från i Sverige och Danmark. En arbetsgrupp har nu fått det svåra uppdraget att komma med förslag. Samtidigt pågår två rättsprocesser där enskilda fackförbund väckt talan med hänvisning till EU-domstolens praxis.

Problemställningen, som aktualiserades med EU-domstolens domar i målen *Lufthansa City Line* (C-660/20) och *Kuratorium für Dialyse* (C-184 och C-185/22), liknar den i Danmark och Sverige, men med vissa skillnader i lagregleringen av deltidsarbete. Den blev snabbt ett tema mellan de största organisationerna på arbetsgivarsidan och arbetstagar sidan både i privat och offentlig sektor. Kontakter och diskussioner mellan parterna pågick en bit in på 2025, men de var långt ifrån att nå samförstånd.

I september tillsatte Arbeids- og inkluderingsdepartementet en arbetsgrupp som leds av en opartisk utomstående och med partsrepresen-

tanter från bägge sidor.

Det har inte avhållit enskilda fackförbund från att väcka talan i domstol. Två tingsrättsdomar i början av 2026 höll sig till EU-domstolens linje och biföll fackens yrkanden. Domarna är överklagade till lagmannsrett.

Arbetsgruppen arbetar dock vidare. Uppdraget är omfattande. Arbetsgruppen ska utarbeta ”*forslag til nødvendige tiltak*”. Ekonomiska och samhälleliga konsekvenser och effekten på arbetsmarknaden och utbudet av arbetskraft ska undersökas. Det gäller särskilt för delar av den offentliga sektorn, som hälsovård och omsorg. Följderna för den kommunala sektorn, där övertidsbetalning för mertidsarbete antagligen skulle få de mest ingripande konsekvenserna, ska utvärderas särskilt. Arbetsgruppen ska bland annat se på hur EU-domstolens avgöranden följs upp i olika EES-länder (däribland EU:s medlemsländer), kartlägga omfattningen av mertidsarbete och utvärdera regler om rätt till företräde för deltidsanställda och rätt till förkortad

arbetstid.

I sak är uppdraget milt uttryckt omfattande. Fronterna mellan parterna är hårda. Det är svårt att se hur arbetsgruppen ska kunna lösa sitt uppdrag fullt ut, eller över huvud taget komma fram till genomförbara förslag till lösningar. Vägen genom kollektivavtal (som i Sverige) tycks inte möjlig för norsk del och lagstiftningsvägen blir i bästa fall ytterst komplicerad. Arbetsgruppens tidsfrist är inte heller rimlig. Den ska lägga fram en rapport till departementet före den 1 september i år.

Lagmannsretterna och Høyesterett kan i de pågående rättsprocesserna möjligen komma med några överordnade överväganden som ger en viss ledning, men inte får något generell genomslag. En lösning som den danska, där Arbejdsretten ”tvingar” arbetsmarknadens parter att anpassa sina kollektivavtal efter EU-domstolens praxis (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2026 s. 1) är inte heller tänkbar i Norge på grund av kollektivavtals-systemets struktur och delvis låga täckningsgrad.

**Stein Evju, professor emeritus
Universitetet i Oslo**

Sveriges regering vill inte genomföra direktivet om lönetransparens

• Bara tre av EU:s medlemsstater hade, enligt egna uppgifter, genomfört direktivet om insyn i lönesättningen (lönetransparensdirektivet) när fristen gick ut den 7 juni. Tolv länder, däribland Danmark och Finland, var på gång men försenade. I Sverige kommer direktivet dock inte alls att genomföras i sin nuvarande form, meddelade regeringen i slutet av mars. Europeiska kommissionen säger sig dock inte ha några planer på att skjuta fram genomförandet eller föreslå någon uppmjukning av direktivet som regeringen vill.

Enligt en sammanställning gjorde av Europafacket är det elva länder som inte ens har förberett något genomförande av direktivet.

Motiveringen till den svenska regeringens motstånd är att direktivet i sin nuvarande form är alltför

administrativt betungande och på så sätt dåligt både för jämställdheten och för EU:s konkurrenskraft. ”Därför avser regeringen att verka för att direktivets genomförandepunkt skjuts upp och att en omförhandling av direktivet i regelförenklande riktning inleds”, skrev den i ett pressmeddelande.

Inför den 7 juni publicerade BusinessEurope och nio andra europeiska organisationer för privata arbetsgivare ett gemensamt uttalande som gav regeringen eldunderstöd. Organisationerna efterlyste ”målinriktade justeringar” av direktivet och ville att genomförandet tillfälligt ska skjutas upp.

Som det ser ut kommer de dock inte att få Europeiska kommissionen med sig, vilket är nödvändigt om det ska bli några förändringar. På en frå-

ga från Europaparlamentarikern Kris Van Dijck svarade kommissionären Hadja Lahbib att den inte planerar att ta in lönetransparensdirektivet i något regelförenklingspaket och inte heller stoppa klockan, eftersom kommissionen anser att direktivet är nödvändigt för att förverkliga principen om lika lön för kvinnor och män.

Kerstin Ahlberg

Prenumerera på *EU & arbetsrätt* – det är gratis

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

Høyesterett bör gå emot Efta-domstolen i arbetsrättslig tvist anser Norges regering

• Efta-domstolen har fel och Høyesterett bör frånga Efta-domstolens tolkning av EES-avtalet i det mål som rör om arbetstagare på fartyg i Nordsjön har rätt till likabehandling enligt bemanningsdirektivet (2008/104). Det menar Norges regering som går in som deltagare när tvisten mellan två sjömän och bemanningsföretaget Saga Subsea nu ska avgöras i sak .

Målet vid Norges Høyesterett rör alltså en tvist om huruvida inhyrda arbetstagare på ett flerfunktionsfartyg som opererar i Nordsjön omfattas av EU:s bemanningsdirektiv (se EU & arbetsrätt nr 1/2026 s. 5 och 2/2025 s. 3). Høyesterett ställde frågor till Efta-domstolen som menade att svaret var beroende av EES-avtalets geografiska tillämpningsområde – och kom fram till att det gäller på den norska kontinentalsockeln både i den aktuella

saken och generellt .

Detta ställningstagande har både principiellt och praktiskt mycket stor räckvidd, vilket är skälet till att norska staten gått in som deltagare när målet nu ska avgöras i sak, och bestrider Efta-domstolens tolkning av EES-avtalet. I detta mål bör Høyesterett frånga Efta-domstolens ståndpunkt, anför regeringen.

Tolkningsuttalanden från Efta-domstolen är inte formellt bindande för nationella domstolar utan bara ”rådgivande”. Det betyder att domstolarna i Eftas medlemsländer självständigt ska ta ställning till hur EES-rätten ska tolkas och tillämpas. De ska dock lägga stor vikt vid vad Efta-domstolen har sagt, utifrån syftet om rättsharmoni mellan tolkning och tillämpning av EES-avtalet och motsvarande bestämmelser i EU:s

regelverk. Normalt måste de alltså följa Efta-domstolens uttalanden och kan inte avvika från dessa utan att det finns goda och tungt vägande grunder. Men om ett tolkningsuttalande inte är tillräckligt förankrat i EES-avtalet kan hänsyn till staternas suveränitet utgöra sådana grunder.

Norska staten hävdar nu att det föreligger goda och tungt vägande grunder för att frånga Efta-domstolens ståndpunkt i målet.

Den stora betydelse som frågan om EES-avtalets geografiska tillämpningsområde har sett från norska statens sida har fått följderna för målets fortsatta behandling.

Høyesterett har beslutat att domstolen ska sitta i stor kammare, det vill säga med elva domare (inte i avdelning med fem domare). Förhandlingen i Høyesterett är planerad till den 18 och 19 oktober i år.

**Stein Evju, professor emeritus
Universitetet i Oslo**

Brist på kontroll av arbetsvillkor vid upphandling står norska kommuner dyrt

• Tio norska kommuner har fått känna på att Arbeidstilsynet använder sina nya ”muskler” för att bekämpa arbetslivskriminalitet. Från den 1 juli 2025 fick myndigheten nämligen möjlighet att ta ut sanktionsavgift – en förvaltnings sanktion – för bristande efterlevnad av krav på löne- och arbetsvillkor vid offentlig upphandling. Och dessa muskler ska användas, skrev departementet då befogenheten infördes. Arbeidstilsynet «skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk, og i større grad bruke overtredelsesgebyr» som det hette i Prop. 80 (2024–2025).

Upphandlande myndigheter är enligt norsk rätt bland annat skyldiga att ställa krav på löne- och arbetsvillkor, HMS-kort (ID-kort för tillträde på byggarbetsplatser), tjänstepension och vissa språkkunskaper i kontrakt som tilldelas leverantörer efter anbudskonkurrens (forskrift om löns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter § 5a till § 5d). Och det räcker inte att ställa krav i kontraktet, de måste också följa upp att kontraktet följs

genom tillsyn och kontroll (se §7).

De upphandlande myndigheterna är i sin tur föremål för kontroll från Arbeidstilsynet (lov om offentlige anskaffelser § 6 (3)). Arbeidstilsynet har befogenhet att utfärda de förelägganden och vidta de åtgärder som är nödvändiga – och alltså dessutom möjlighet att påföra sanktionsavgift (arbeidsmiljøloven § 18–10).

Sanktionsavgift kan påföras om någon som har handlat för myndighetens räkning oaktsamt eller uppsåtligt har överträtt exempelvis krav på uppföljning och kontroll. Som mest kan avgiften uppgå till det belopp som är högst av antingen 50 gånger grundbeloppet i det norska socialförsäkringssystemet (cirka 6,2 miljoner norska kronor) eller 4 procent av årsomsättningen. Med årsomsättning menas verklig omsättning av varor och tjänster enligt mervärdesskattelagens definition. För kommuner innebär det att överföringar från staten och skatteintäkter inte räknas med i årsomsättningen.

En rad faktorer spelar in i bedöm-

ningen av om avgiften ska påföras och hur stor den i så fall ska vara (arbeidsmiljøloven § 18–10 (2)). Några faktorer väger tyngre, bland annat hur allvarlig överträdelsen är, graden av försumlighet, om det är en upprepad överträdelse och i vilken mån verksamheten hade kunnat förebygga överträdelsen exempelvis genom rutiner, instruktioner, utbildning eller kontroll.

Sammanlagt har de tio kommunerna fått sanktionsavgifter på nära 2,4 miljoner norska kronor. Alla hade underlåtit att göra nödvändiga kontroller av löne- och arbetsvillkor i sina kontrakt och inte heller hade de gjort tillräckliga riskbedömningar. Att de har försökt bättra sig efter tillsynen genom att påminna administrationen om vikten av att genomföra kontroller och genom att också faktiskt genomföra dem, var inte tillräckligt för att slippa avgiften. Tre kommuner har klagat över beslutet till det överordnade förvaltningsorganet Direktoratet for Arbeidstilsynet.

**Kurt Weltzien, professor
Handelshøyskolen BI**

Utdraget tvångsskiljeförfarande kränkte föreningsfriheten

• Ett och ett halvt års väntan på besked från myndigheter om förutsättningarna för att få strejka kränkte den fackliga organisationens rätt till skydd för föreningsfriheten enligt artikel 11 i Europakonventionen om de mänskliga fri- och rättigheterna. Det har Europadomstolen slagit fast i ett mål som rörde Ungern.

En fackförening för socialarbetare ville strejka under covid-19-pandemin för att förbättra sina medlemmars löner och pensioner. För att strejk skulle vara tillåten krävdes dock att man fastställde vilka minimivåer för samhällsviktiga tjänster som behövde upprätthållas under strejken. Detta ska i första hand ske i förhandlingar, men eftersom parterna inte kunde komma överens hänsköts saken till myndigheter och domstolar för att avgöras i ett tvångsskiljeförfarande. På grund av olika processuella misstag, oklarheter i lagstiftningen och passivitet från statens sida, kom något slutligt besked om minimivåerna för samhällsviktiga tjänster inte förrän ca 17 månader efter att processen inletts.

Nu vände sig arbetstagarorganisationen och tre av dess medlemmar till Europadomstolen och argumenterade att deras föreningsfrihet kränkts, eftersom de inte kunnat använda strejkvapnet i tid.

Europadomstolen inledde med att anknyta till sin tidigare praxis: föreningsfrihetens innehåll bestäms enligt två principer. För det första bedömer domstolen statens sammantagna agerande för att värna föreningsfriheten i ljuset av dess bedömningsutrymme. För det andra godtar domstolen inte sådana inskränkningar i föreningsfriheten som inverkar på kärnelementen i de fackliga friheterna så att de töms på sitt innehåll.

De ungerska myndigheternas åtgärder följde lagstiftning som hade det tillåtna syftet att skydda utomstående rättigheter, menade Europadomstolen. Det återstod därför att göra en proportionalitetsbedömning för att avgöra om det utdragna tvångsskiljeförfarandet var nödvändigt i ett demokratiskt samhälle – en kontextberoende bedömning som beaktar ett stort antal omständigheter i det enskilda fallet.

De ungerska myndigheternas agerande utgjorde sammanfattningsvis en kränkning av facketts föreningsfrihet. Europadomstolen lyfte fram den långa tidsutdräkten om ca 17 månader från ansökan till slutligt beslut om vilka minimivåer på de samhällsviktiga tjänsterna som behövdes under strejken, att staten varit passiv i fråga om att klargöra sin ståndpunkt och att några exceptio-

nella omständigheter som ursäktade tidsutdräkten inte var för handen.

Eftersom det utdragna tvångsskiljeförfarandet hade urholkat facketts möjligheter att strejka så till den grad att en strejk inte längre hade tjänat sitt syfte, var statens agerande oproportionerligt och i strid med artikel 11 i europakonventionen.

Den ungerska regeringen hade hävdatt att de tre fackföreningsmedlemmarnas individuella ansökningar inte kunde tas upp till prövning eftersom de inte hade uttömt alla nationella rättsmedel innan de klagade till Europadomstolen, men domstolen likställde facketts och medlemmarnas intressen. Medlemmarna får tillgodoräkna sig facketts åtgärder för att uttömma nationella rättsmedel. Om medlemmarnas kollektivt förvaldade (det vill säga organisationens) föreningsfrihet kränkts, så gäller detsamma för de enskilda medlemmarna.

Föreningsfriheten i europakonventionen fortsätter att skapa spelregler för organisationerna på arbetsmarknaden. Det är effekterna på strejkrätten av statens agerande som avgör om en kränkning av föreningsfriheten är för handen. Kraftigt uppskjuten strejkrätt är enligt domen inte mycket värd och utgör ofta en oproportionell, och därför otillåten, inskränkning.

Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet

Trade Union of Social Sector Workers
m.fl. mot Ungern (ans. nr 33144/21), Europadomstolens dom den 12 maj 2026

ILO-konvention om plattformarbete antagen

• En ny konvention, nr 193 om anständigt arbete i plattformsekonomin, antogs av ILO:s arbetskonferens i juni.

Konventionen etablerar en ram för reglering av plattformarbete och syftar till att säkerställa grundläggande arbetsvillkor för personer som arbetar via digitala plattformar. Samtidigt beaktar den nationella förhållanden och inför ingen presumtion om anställning, utan överlåter åt varje medlemsstat att fastställa sysselsättningsstatus enligt nationell rätt.

Konventionen omfattar bland annat bestämmelser om arbetsmiljö,

minimilön där sådana regler finns, skydd mot obefogad uppsägning eller avaktivering från plattformar, transparens i algoritmisk arbetsledning samt, för första gången i ILO:s standarder, måste medlemsstaterna även skydda känslig affärsinformation vid implementeringen av konventionen, exempelvis vid utlämnande av information om beslut som fattats genom automatiserat beslutsfattande.

Naiti del Sante
Huvudrepresentant för International Organisation of Employers (IOE) vid förhandlingarna om plattformskonventionen

**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.

Åtgärder för att förhindra missbruk av upprepade visstidsanställningar var otillräckliga

• Spaniens åtgärder för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar i den offentliga sektorn har varit otillräckliga. Det konstaterar EU-domstolens stora avdelning i målet *Obadal* som kan ha betydelse för hur visstidsanställning regleras i svenska kollektivavtal.

Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete i bilagan till direktiv 1999/70 syftar till att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar, så kallad stapling av visstidsanställningar. I klausulen anges tre åtgärder som medlemsstaterna kan använda för att förhindra missbruk, nämligen ett krav på objektiva grunder, en begränsning i hur länge en person kan vara visstidsanställd och till sist en begränsning i hur många gånger en visstidsanställning kan förnyas. Medlemsstaterna kan välja att tillämpa en eller flera av dem. Det finns också en möjlighet att tillämpa ”likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk”. En medlemsstat kan alltså vidta helt andra åtgärder. Ramavtalet anger inte heller vilka påföljder som ska följa om ett missbruk är för handen. Ordalydelsen ger med andra ord medlemsstaterna en förhållandevis stor frihet att avgöra hur användandet av visstidsanställningar ska begränsas.

Målet *Obadal* rörde den omstridda visstidsanställningsform som tillämpas på vissa offentliganställda i Spanien. För att få en tillsvidareanställning inom offentlig verksamhet måste den sökande genomgå en särskild tillsättningsprocess och väljas ut baserat på bland annat förtjänst och lämplighet. I väntan på att en tillsvidareanställning ska utlysas kan arbetstagaren arbeta på samma tjänst som visstidsanställd. Det har dock visat sig att processen för att tillsätta tillsvidareanställningar drar ut på tiden eller inte initieras alls, och i de fallen kan den som anställts för att utföra arbetet under tiden fortsätta att ha den ena visstidsanställningen efter den andra.

Den här typen av visstidsanställning kan dock omvandlas till en ”icke-fast tillsvidareanställning”. Det

innebär att den gäller tills vidare tills den fasta tjänsten tillsätts genom det korrekta utlysningsförfarandet. Under tiden har den ”icke-fast tillsvidareanställda” samma lön och förmåner som de som har fast anställning.

Målet i den nationella domstolen rörde en barnskötare som anställdes 2016 och arbetat på olika visstidsavtal fram till 2021 då hon väckte talan för att få sin anställning konverterad till en fast. Två år senare fick hon tjänsten omvandlad till en ”icke-fast tillsvidareanställning”. Fram till dess hade hon arbetat sju år på olika visstidsavtal. Hon överklagade och menade att hon hade rätt till fast anställning, något den nationella domstolen påpekade inte var möjligt eftersom hon inte genomgått tillsättningsprocessen.

Den första frågan i EU-domstolen var om omvandlingen av en visstidsanställning till en ”icke-fast tillsvidareanställning”, utgjorde ”likvärdiga lagliga åtgärder” för att förhindra missbruk. Det vill säga om det uppfyllde kraven i klausul 5.1 i visstidsavtalet trots att inte någon av de tre åtgärderna som uttryckligen nämns där tillämpades.

EU-domstolen menade att så inte var fallet och hänvisade till att den i ett tidigare mål gjort bedömningen att även en ”icke-fast tillsvidareanställning” är en form av visstidsanställning (se *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid m.fl.*, C-59/22, C-110/22 och C-159/22). Även om anställningsvillkoren är likvärdiga mellan en fast och en icke-fast tillsvidareanställning så är anställningsskyddet inte likvärdigt. Att omvandla en form av visstidsanställning till en annan form av visstidsanställning ansågs alltså inte som en lämplig åtgärd.

Därefter bedömde domstolen om den ersättning som betalades till arbetstagare vars icke-fasta tillsvidareanställning avslutats på grund av att någon annan fått tjänsten genom den lagstadgade tillsättningsprocessen var en lämplig åtgärd för att förhindra missbruk. EU-domstolen

hade invändningar även här. Ersättning kan vara en lämplig åtgärd men i detta fall rörde det sig om ett schablonbelopp. För att ersättning ska vara lämplig måste den utgöra en proportionerlig och effektiv gottgörelse, vilket inte var fallet här, enligt EU-domstolen. Schablonbelopp kan vara tillåtna men då ska de inte bara säkerställa en adekvat ersättning för den skada som arbetstagaren lidit till följd av missbruket, utan även verka avskräckande. I detta fall betalades ersättningen dessutom ut endast om en anställds visstidsanställning avslutades på grund av att en annan person tillsatts på den fasta tjänsten. Arbetstagare som går i pension, säger upp sig själva eller blir uppsagda innan urvalsförfarandet genomförts verkar inte ha rätt till ersättning. Därmed träffar ersättningen inte samtliga fall av missbruk eftersom missbruket uppstår i användandet av upprepade visstidsanställningar och inte bara när de avslutas.

Från ett svenskt perspektiv bygger regleringen av visstidsanställningar i lagen om anställningsskydd (LAS) på en eller flera av de åtgärder som anges i klausul 5.1. Användningen av vikaariat är till exempel begränsad både till att visstidsanställningen är motiverad av ett objektiva syfte och endast används under en begränsad tid. *Obadal* har därför inte betydelse för den svenska lagregleringen. Domen kan däremot vara av betydelse för regleringar i kollektivavtal. Då LAS är semidispositiv begränsas parternas avtalsfrihet primärt av de ramar som sätts upp av EU-rätten. Målet ger en tydligare bild av vad som krävs om en medlemsstat, eller arbetsmarknadens parter, väljer att frånga de åtgärder som anges i klausul 5.1.

**Caroline Johansson, docent
Uppsala universitet**

C-418/24 [*Obadal*] TJ mot Comunidad de Madrid, dom den 14 april 2026

Katolsk organisations krav på kyrkotillhörighet var inte verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav

• **Kyrkans autonomi i arbetsrättsliga frågor kan inte åberopas för att legitimera särbehandling av avhoppare från en religion, åtminstone inte om samma arbetsuppgifter utförs av personer som aldrig haft någon religiös anknytning och där den faktiska tjänsten saknar tydlig doktrinär eller liturgisk karaktär. Det är innebörden av ett nytt avgörande från EU-domstolens stora avdelning.**

I målet *Katholische Schwangerschaftsberatung* knyter EU-domstolen samman två tidigare delvis parallella linjer i sin praxis om diskriminering på grund av religion: dels fallen om neutrala klädpolicyer och religiösa symboler i privata företag (*Achbita* C-157/15, *Bouagnaoui* C-188/15, *WABE/MH Müller* C-804/18 och C-341/19), dels fallen om kyrkliga arbetsgivare och konfessionella lojalitetskrav (*Egenberger* C-414/16, *IR* C-68/17, *NDFR* C-344/20).

Målet rör en statligt erkänd katolsk rådgivningsorganisation för gravida kvinnor i Tyskland som är en del av kyrkans diakonala arbete men samtidigt integrerad i en offentligt reglerad och finansierad välfärdsstruktur. JB, som arbetade som rådgivare, var katolik men lämnade katolska kyrkan av ekonomiska skäl. Arbetsgivaren sade då upp henne med hänvisning till att rådgivare i organisationen måste vara katoliker eller i vart fall inte aktivt ha tagit avstånd från kyrkan. Samtidigt ssysatte den icke katolska rådgivare som aldrig varit medlemmar, och som utförde samma arbetsuppgifter som JB. JB gjorde gällande att hon behandlats mindre förmånligt än dessa enbart därför att hon utövat sin negativa religionsfrihet – rätten att lämna ett religiöst samfund – och att detta stred mot direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78). Bundesarbeitsgericht såg en tydlig konflikt mellan den tyska konstitutionella skydds doktrinen kring kyrkans autonomi och EU-rättens likabehandlingskrav, och hänsköt frågan till EU-domstolen.

Domstolen kvalificerar situationen som direkt diskriminering på grund

av religion enligt artikel 2.2 a i direktivet: det är just förändringen av JB:s religiösa status – hennes övergång från ”katolik” till ”tidigare katolik” – som är den direkta grunden för uppsägningen, medan personer som aldrig haft någon religiös anknytning inte riskerar samma sanktion. Till skillnad från målen *Achbita* och *WABE*, som rör till synes neutrala regler om klädsel som typiskt ger upphov till indirekt diskriminering, handlar detta mål om en norm som öppet gör skillnad mellan arbetstagarer på religiös grund. Domen bekräftar därför att sådana uttryckligen religionsbaserade kriterier primärt ska ses som direkt diskriminering.

Liksom i målen *Egenberger* och *IR* slår domstolen fast att direktivets artikel 4.2, som medger särbehandling på grund av religion om den är ”ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till organisationens etiska grundsyn”, måste tolkas restriktivt och att kyrkliga arbetsgivares egen definition av vilka yrkeskrav som är sådana underkastas full domstolskontroll. Det ankommer ”under alla omständigheter” på den religiösa organisationen att visa att ett krav på att inte lämna kyrkan är både nödvändigt och proportionerligt i ljuset av verksamhetens art och den konkreta befattningen, och att kravet tillämpas konsekvent mot alla arbetstagarer med jämförbara tjänster. Det faktum att samma uppgifter utförs av icke katolska anställda utan motsvarande lojalitetsplikt blir avgörande: medlemskap kan inte anses vara ett ”grundläggande” yrkeskrav när arbetsgivarens egen praxis visar att funktionen kan utövas av personer utan konfessionell anknytning.

Domen förstärker dessutom den stadgerättsliga dimensionen genom att tydligt placera den negativa religionsfriheten i centrum. Artikel 10 i stadgan om grundläggande rättigheter skyddar inte bara rätten att ha en religion, utan också rätten att ändra eller överge den. Att straffa en arbetstagarer enbart därför att hon gjort bruk av denna negativa frihet aktualiserar samtidigt artikel 21 om

förbud mot diskriminering på grund av religion. Här skiljer sig målet från såväl *Achbita* som vissa tidigare diskussioner om kyrklig autonomi, eftersom domstolen inte accepterar att utträde – utan offentliga, kyrkofientliga handlingar – i sig utgör ett tillräckligt hot mot organisationens etos för att motivera en uppsägning.

I förhållande till *Achbita*, *Bouagnaoui* och *WABE/MH Müller* innebär domen en tydlig rebalansering. Dessa fall har ofta kritiserats för att ge ett stort utrymme för privata arbetsgivares neutralitetspolicyer, förutsatt att de är generella och proportionerliga. Den nya domen markerar en lägre tolerans för kriterier som uttryckligen bygger på religion, särskilt där arbetsgivaren uppbär offentliga medel och utför sociala tjänster med i praktiken sekulärt innehåll. I likhet med i *WABE* framhålls vikten av konsekvent tillämpning, men här blir inkonsekvensen mellan ”tidigare katoliker” och ”aldrig katoliker” själva skälet till att undantaget i artikel 4.2 inte kan åberopas framgångsrikt.

Sammanfattningsvis utvecklar *Katholische Schwangerschaftsberatung* EU-rätten genom att (1) omklassificera centrala delar av religionsbaserade anställningsvillkor i kyrkliga miljöer som direkt diskriminering, (2) fördjupa stadgans betydelse i proportionalitetsbedömningen, och (3) skärpa kraven på bevisning, koherens och funktionsanknytning när religiösa arbetsgivare vill göra undantag från likabehandlingsprincipen. För nationella domstolar och lagstiftare innebär detta att kyrkans autonomi i arbetsrättsliga frågor inte kan åberopas för att legitimera strukturell särbehandling av avhoppare från en religion, åtminstone inte där samma verksamhet utförs av personer som aldrig haft någon religiös anknytning och där tjänsten saknar tydlig doktrinär eller liturgisk karaktär.

**Laura Carlson, professor
Paul Lappalainen, doktorand
Stockholms universitet**

C 258/24 *Katholische Schwangerschaftsberatung* mot JB, dom den 17 mars 2026

Vad som är rimlig anpassningsåtgärd förutsätter individuell bedömning

• Skillnaden mellan indirekt diskriminering – som innebär att en viss grupp särskilt missgynnas – och kravet på rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning, som förutsätter en individuell bedömning av den enskilda arbetstagarens behov, tydliggörs i en ny dom från EU-domstolen.

I målet prövade EU-domstolen om italienska regler om omplacering av lärare med funktionsnedsättning var förenliga med direktivet om lika-behandling i arbetslivet (2000/78). Målet gällde en lärare vars arbetsför-måga var nedsatt med 70 procent och som ansökt om omplacering från en provins till en annan. Enligt italiensk rätt hade personer med omfattande funktionsnedsättning förtur vid omplaceringar. Samtidigt gällde en generell ordning enligt vilken omplaceringar inom samma provins alltid behandlades före omplaceringar mellan provinser. När lärarens ansökan prövades hade de lediga tjänsterna i den önskade provinsen redan tillsatts inom provinsen. Arbetstagaren gjorde gällande att ordningen i praktiken gjorde hennes rätt till förtur verk-ningslös, och att regleringen stred mot direktivets artikel 5 om rimliga anpassningsåtgärder samt utgjorde indirekt diskriminering enligt artikel 2.2 b i direktivet.

EU-domstolen konstaterade inledningsvis att begreppet ”rimliga anpassningsåtgärder” ska tolkas brett och att det kan omfatta organisato-riska åtgärder som omplacering till annan tjänst. Domstolen hänvisade bland annat till tidigare praxis i C-485/20 *HR Rail*, där den slagit fast att omplacering kan krävas som anpassningsåtgärd för en arbetsta-gare som inte längre kan utföra sitt ursprungliga arbete.

Samtidigt framhöll EU-domstolen att artikel 5 kräver åtgärder som är anpassade till det konkreta fallet och den enskilda arbetstagarens specifika behov. Den italienska regleringen byggde däremot på ett generellt prio-ritetssystem där vissa kategorier av personer med funktionsnedsättning automatiskt gavs förtur utifrån inva-

liditetsgrad, utan någon individuell bedömning av den berörda personens faktiska behov eller situation. Reg-lerna ansågs därför vara av allmän och abstrakt karaktär och kunde inte betraktas som rimliga anpassningsåtgärder i direktivets mening.

Därefter prövade EU-domstolen om regleringen innebar indirekt dis-kriminering. Den konstaterade då att läraren trots allt befann sig i en mer fördelaktig situation än arbetstagare utan funktionsnedsättning, eftersom hon faktiskt hade en viss förtur vid omplaceringar. Domstolen påpekade också att nackdelen med att omplace-ringar mellan provinser behandlades senare drabbade samtliga arbetsta-gare som ansökte om sådan omplace-ring, oavsett om de hade en funk-tionsnedsättning eller inte. Reglerna ansågs därför inte särskilt missgynna personer med funktionsnedsättning i den mening som krävs för att det ska vara indirekt diskriminering enligt artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.

Domen tydliggör skillnaden mel-lan indirekt diskriminering – som förutsätter att en viss grupp särskilt missgynnas – och kravet på rimliga anpassningsåtgärder som i stället förutsätter en individuell bedömning av den enskilda personens behov. En generell ”positiv särbehandling” på det sätt som det italienska syste-met innebar var inte oförenlig med direktivet, men inte heller tillräckligt för att uppfylla kraven i artikel 5. Domstolen prövade dock inte vilka individuella anpassningsåtgärder som skulle kunna krävas i ett konkret fall enligt artikeln. Den frågan får ytterst bedömas av den nationella domstolen.

**Sabina Hellborg, docent
Institutet för social forskning**

C-597/24 [Zirvatta] C.M. mot Ministero dell'Istruzione e del Merito dom, den 12 mars 2026

NYA MÅL

Mödraskydd

C-818/25, *Sergas*

Är det förenligt med mödraskydds-direktivet (92/85) att införa en tidsbegränsning för de riskförebyg-gande åtgärderna under amning?

Deltidsarbete

C-855/25, *Madrid Theme Park Management*

Strider det mot deltidsdirektivet (1997/81) eller likabehandlingsdirektivet (2006/54) att beräkningen av ersättningen vid uppsägning utan saklig grund av en arbetstagare med fast anställning som inkallas vid behov och för obestämd tid, uteslutande beaktar de perioder då arbete faktiskt utförts, utan hänsyn till anställningens varaktighet från början?

Företagsöverlåtelse

C-704/25, *Administração Central do Sistema de Saúde*

Omfattar begreppet kollektiva upp-sägningar i direktiv 98/59 även ”in-direkta uppsägningar”, det vill säga när anställningsförhållandet upphör som ett resultat av arbetstagarens vilja eller beteenden på grund av arbetsgivarens avsikt att genomföra en betydande, negativ förändring.

KALENDARIET

Seminarie serien Arbetsrätten i Europaperspektiv vid Stock-holms universitet:

Freedom of expression at work

måndag 31 augusti kl. 15-17

Inledare professor Guy Davidov
Kommentator jur dr Erik Grahn

Vad innebär ICJ:s rådgivande yttrande om strejkrätten?

torsdag 1 oktober kl. 15-17

Inledare professor emeritus Niklas Bruun och professor Petra Herzfeld Olsson m.fl.

Närmare information om båda seminarierna:
billal.zeinu@juridicum.su.se

Slagkraftigt och spännande om forskningsmetod i arbetsrätten

Alysia Blackham & Sean Cooney
(red.) *Research Methods in Labour Law. A Handbook*, Edward Elgar, 2025, 434 sid., ISBN 978 1 80392 524 0

• **Vad utmärker forskningsbaserad kunskap? Jo, det sätt på vilket den skapas. Frågor om vetenskaplig metod i arbetsrätten har, enligt redaktörerna Alysia Blackham och Sean Cooney, emellertid inte fått den uppmärksamhet de förtjänar. Jag håller med och läser girigt. Antologin om forskningsmetoder i arbetsrätten med dess 25 kapitel av 34 författare är ett slagkraftigt och spännande svar på denna brist.**

Några kapitel tar sig an frågor om kvalitativa forskningsansatser såsom etnografi och deltagande, andra kapitel kvantitativa metoder som samlar in data med stöd av enkäter och åter andra beskriver kombinationer av de två angreppssätten. Läsaren får nycklar till samtalet om de grundläggande vetenskapsteoretiska frågorna om ontologi (vad existerar?) och epistemologi (hur kan vi skaffa kunskap om vad som existerar?) i arbetsrättsliga sammanhang. Dessutom diskuteras skapandet av forskningsdesigner, det vill säga hur frågor ställs och samspelar med grundläggande idéer och antaganden samt metod för insamling och hantering av data. Kort sagt – hur kan vi förstå arbetsrättsliga fenomen?

Vissa kapitel angriper ämnet tematiskt och fokuserar på arbetsrätten och exempelvis tid, klimatföränd-

ringar, utopier respektive ursprungsbefolkningars perspektiv. Olika vanligt förekommande perspektiv såsom feminism, reflexiv rätt (Niklas Luhmann & Gunther Teubner), förmågor/*capabilities* (Amartya Sen & Martha Nussbaum) och sårbarhet/*vulnerability* (bl.a. Martha Fineman) samsas med rättsekonomi, komparation och historia. Stora och komplexa teorier ges en lättillgänglig beskrivning och rikligt med hänvisningar till vidare läsning.

Boken illustrerar att mycket står att vinna med att tydliggöra och förfinade teoretiska antagandena bakom kunskapsproduktionen. Några metodologiska utmaningar saknas i boken: den folkrättsliga arbetsrätten, AI:s intåg, nya risker som pandemier och väpnad geopolitisk konflikt, nya migrationsmönster, demografiska förändringar, tvärvetenskap mellan rättsområden. Läsaren får göra jobbet själv här. I viss utsträckning gäller detta också det rättssociologiska grundtemat om hur vi kan skapa vetenskaplig kunskap om samspelet mellan samhället och rätten – här kunde antologin ha varit tydligare i sin anknytning till en pågående intensiv diskussion.

Diskussionen om rättsdogmatik – alltså det som brukar benämnas ”sedvanlig” eller ”gängse” juridisk metod och användas för att ”beskriva” rätten – är särskilt intressant. Författaren, Alan Bogg, visar med stöd av den kontinentala och anglo-saxiske

arbetsrättsfadern Otto Kahn-Freund hur rättslig argumentation pendlar mellan att härleda slutsatser och att ta utgångspunkt i syftet bakom regler. Rättssystemet är på en och samma gång både slutet och föränderligt. Den minnesgode drar sig till minnes att den svenske arbetsrättsfadern Folke Schmidt på ett snarlikt sätt talade om öppna och bundna argument i rätten. En spännande parallellitet mellan de två klassikerna!

Antologin visar bortom rimligt tvivel att viktig forskningsbaserad kunskap om arbetsrätten kan skapas på mycket olika sätt. Balansen mellan bredd i antologin och djup i respektive text är väl kalibrerad. De skilda forskningsmetoderna beskrivs av ett författargalleri som är ett veritabelt *who's who* i den internationella forskarvärlden. För den nordiska arbetsrättens vidkommande hoppas jag nu inte endast på mer forskning, utan också på att fler konkurrerande perspektiv och metoder får tillfälle att brytas mot varandra. Boken innehåller sammanfattningsvis en rik källa av inspiration om det rättsvetenskapliga hantverket som alla, teoretiker såväl som praktiker, rekommenderas att dyka ner i.

**Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet**

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, 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 juni 2026 **Nästa nr kommer:** september 2026 **Tryckeri:** Ljungbergs ISSN 1402-3008