

EU & arbetsrätt

Bemanningsarbete ska vara tillfälligt s. 2 | Finska Wolt-bud är arbetstagare s. 3
Ingen immunitet för OSSE s. 5 | EUD om brottsmisstankar i personalakt s. 7

”Regel om semesterlön i svenskt kollektivavtal strider mot EU-rätten sedan sexton år tillbaka”

• **Reglerna om semesterlön i ett kollektivavtal som omfattar 1,3 miljoner anställda i Sveriges kommuner och regioner är oförenliga med deltidssdirektivet och EU-domstolens praxis. Det gäller också semesterlagens motsvarande regler. Den slutsatsen drar en student vid Umeå universitet i sitt examensarbete som väckt berättigat uppeende hos arbetsmarknadens parter.**

Att studentuppsatser blir uppmärksammade utanför lärosätena är inte särskilt vanligt. Uppsatsen ”En semesterregel i strid med EU-rätten” av Henrik Johansson är dock så genomarbetad att den har gett parterna i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser anledning att analysera frågan närmare för att se om han har rätt.

Den omstridda regeln innebär att en arbetstagare som har sparat semesterdagar från tidigare får se den sparade semestern minska i värde om hon går ner i arbetstid. Uppsatsen tar avstamp i ett exempel med en kvinna som arbetat heltid under hela sitt yrkesliv och samlat ihop 30 sparade semesterdagar. Året innan pensioneringen går hon av hälsoskäl ner till deltidarbete på 25 procent. När hon går i pension beräknas semesterersättningen för de sparade dagarna på deltidslönen det sista året, inte efter heltidslönen när hon tjänade in dem. Samma dag som hon gick ner i arbetstid minskade värdet av hennes sparade semester alltså med 75 procent.

Det strider mot diskrimineringsförbudet i deltidssdirektivet (97/81) och EU-domstolens avgörande i

Tirol-målet (C-486/08), menar Henrik Johansson. I det slog domstolen år 2010 fast att semester som tjänats in vid heltidsarbete inte får förlora sitt ekonomiska värde när arbetstagaren går ner i arbetstid. På de sexton år som gått sedan dess har det svenska kollektivavtalet förnyats flera gånger utan att regeln om beräkning av semesterlön har anpassats efter avgörandet. Det tycks helt enkelt inte ha varit en fråga mellan parterna.

Henrik Johansson är emellertid genom sitt arbete välbekant med regeln och vet hur upprörda arbetstagare kan bli när de inser vad den innebär. De flesta känner inte till den förrän de själva drabbas.

En förklaring till att kollektivavtalet inte har ändrats kan möjligen vara att semesterlagens regel om semesterlön har samma innebörd – lagstiftaren har alltså gått i god för den. Paradoxalt nog tillkom den genom en lagändring just 2010 för att förenkla löneadministrationen för arbetsgivarna. Fram till dess gällde att

semesterlönen skulle beräknas efter den sysselsättningsgrad som arbetstagaren haft år semestern tjänades in. LO avstyrkte att regeln skulle ändras med hänvisning just till att de som sparar semester riskerar att få lägre semesterlön. TCO i sin tur befarade att den kunde missgynna kvinnor och ge arbetsgivare incitament för att behålla eller skapa deltidstjänster, skriver Johansson. Deras invändningar hjälpte inte.

Att arbetsmarknadens parter i de nordiska länderna har svårt att anpassa sina kollektivavtal efter ny praxis i EU-domstolen har vi sett åtskilliga bevis på under senare år (se till exempel s. 4 i detta nummer av *EU & arbetsrätt* och nr 1/2026 s. 1 om övertidstillägg för deltidanställda samt nr 4/2023 s. 4 om dygnsvila). Ibland beror det på att parterna helt enkelt har olika uppfattning om vad praxis innebär. Frågan i det här fallet är till att börja med om de håller med om uppsatsens slutsatser

Kerstin Ahlberg

Høyesterett får inte pröva om EES-avtalet gäller på kontinentalsockeln

• **Det blir trots allt inget principiellt klagoröande om huruvida EES-avtalet gäller på den norska kontinentalsockeln. Efter att parterna i den arbetsrättsliga tvist där frågan uppstod ingått en förlikning har dessa dragit tillbaka sina överklaganden till Høyesterett.**

Målet gällde ett krav på likabehandling från två arbetstagare som

var uthyrda från bemanningsföretaget Saga Subsea till ett företag som bedrev verksamhet på fartyg i offshorenäringsen (se *EU & arbetsrätt* nr

FORTS. PÅ S.2 »



**Nordiska
ministerrådet**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Bemanningsföretag måste bevisa att kundföretagets behov är "tillfälligt"

• Om bemanningsföretaget inte kan bevisa att kundföretagets behov av att hyra in arbetskraft är tillfälligt i *vikarlovens* mening, kan arbetstagaren ses som tjänsteman enligt *funktionærloven* och ha rätt till sjuklön och uppsägningslön. Det är innebörden av en principiell dom i Danmarks Højesteret från i somras.

Målet rör tre arbetstagare som var anställda av bemanningsföretaget Adecco (numera Flair group) på tidsbegränsade avtal. En var uthyrd i nästan fyra år till Boeing där uppdragen och anställningarna förlängdes fyra gånger. De andra två som arbetade två år vid Siemens fick sina uppdrag och anställningsavtal förlängda hela sju gånger. I samma stund som uppdragen tog slut upphörde anställningarna vid Adecco. HK Danmark väckte talan och krävde att de tre skulle få lön för tid som de varit sjuka och under en uppsägningsperiod samt skadestånd enligt *vikarloven* eller lagen om tidsbegränsad anställning (*lov om tidsbegrænset ansættelse*).

En förutsättning för att de skulle ha rätt till sjuklön och uppsägningslön var att de kunde ses som tjänstemän enligt *funktionærloven*. Højesteret skulle alltså för det första ta ställning till om en arbetstagare hos ett bemanningsföretag kan vara tjänsteman. I enlighet med förar-

betena till *vikarloven* konstaterade domstolen att en arbetstagare som omfattas av den lagen, inte samtidigt kan vara tjänsteman på grund av bemanningsförhållandets kännetecken. Bemanningsarbetaren har inte någon tjänst vare sig hos bemanningsföretaget eller kundföretaget. Den utgångspunkten gäller dock inte om uthyrningen till kundföretaget inte är tillfällig. I så fall kan arbetstagaren omfattas av *funktionærloven* i förhållande till bemanningsföretaget, eftersom han eller hon annars skulle stå utan rättslig skydd.

Den andra frågan var följaktligen när en utsändning av en bemanningsanställd är tillfällig i *vikarlovens* mening. Varken den danska lagen eller bemanningsdirektivet definierar begreppet. I gengäld är det preciserat i en rad nyare domar från EU-domstolen. Med hänvisning till EU-domstolens praxis (C-681/18 KG och C-232/20 Daimler) slog Højesteret fast att varken varaktigheten i sig eller antalet förlängningar automatiskt gör att ett anställningsförhållande faller utanför *vikarlovens* tillämpningsområde. Den sammanlagda längden av en utsändning får dock inte gå utöver vad som rimligen kan anses tillfälligt med hänsyn till alla relevanta omständigheter, och utsändningens längd ska objektivt kunna förklaras med fakta som styr-

ker att kundföretaget har ett sakligt behov av att hyra in personal under en begränsad tid.

När det gällde Boeing förklarade Flair group att Boeing hade planerat att lägga ned det servicecentrum som arbetstagaren var uthyrd för att arbeta vid. Att det fanns några sådana planer kunde bemanningsföretaget dock inte belägga. *Vikarloven* var följaktligen inte tillämplig på denna arbetstages utsändningar och han hade rätt till sjuklön under hela sin anställning. Eftersom hans upprepade tidsbegränsade anställningar inte var objektivt motiverade ansågs han ha en tillsvidareanställning och hade därmed krav på lön under en uppsägningsperiod på fyra månader. Slutligen fick han också skadestånd på 25 000 kronor för brott mot lagen om tidsbegränsad anställning.

För de två arbetstagare som hyrdes ut till Siemens var förlängningarna däremot objektivt motiverade eftersom IT-supportfunktionen där faktiskt skulle läggas ned. Højesteret fann att deras utsändning var tillfällig och omfattades av *vikarloven*. Deras krav på sjuklön och uppsägningslön avvisades därför.

Højesteretsdomen slår fast att om en utsändning inte kan anses tillfällig faller hela anställningsförhållandet utanför *vikarloven* och arbetstagaren skyddas i stället av den allmänna anställningsreglering som det aktuella arbetet omfattas av. Det är ett centralt klagorörelse i en fråga som hittills har varit omdiskuterad i dansk rätt och som stämmer överens med EU-domstolens praxis. Højesteret underströk dessutom att bemanningsföretaget, inte kundföretaget, förblir arbetsgivare. Det är därför bemanningsföretaget som har bevisbördan för vilka behov kundföretaget har.

Fler rättssaker om bemanningsarbete förväntas fortfarande i Danmark. Højesteret tog till exempel inte ställning till om bemanningsdirektivet tillåter att kollektivavtal avviker från *vikarlovens* krav på sakliga grunder för upprepade utsändningar.

Mette Søsted Hemme, Lektor, ph.d.

Aarhus BSS Aarhus Universitet

BS-60017/2024-HJR och BS-60105/2024-HJR, Dansk Erhverv Arbejdsgiver mot HK Danmark, dom den 18 juni 2026

Højesteret får inte pröva...

» FORTS. FRÅN S. 1

2/2025 s. 3). Själva lönekravet gällde ett ganska beskedligt belopp men det framkallade en mycket potent problemställning: Gäller EU-rätten i sin helhet på Norges kontinentalsockel? Svaret har betydelse långt utanför den aktuella arbetsrättsliga tvisten.

Højesteret bad om ett rådgivande yttrande från Efta-domstolen som kom fram till att EES-reglerna gäller även på kontinentalsockeln (se EU & arbetsrätt nr 1/2026 s. 5). Detta går emellertid stick i stäv med norska myndigheters syn som innebär att EES-avtalet enligt artikel 126 som utgångspunkt är avgränsat till norskt

territorium i traditionell folkrättslig mening (EU & arbetsrätt 2/2026 s. 3).

Højesterets avskrivningsbeslut innebär att domstolen inte får pröva Efta-domstolens slutsats. I varje fall inte denna gång. Professor Halvard Haukeland Fredriksen vid Universitetet i Bergen varnar emellertid om att Norge riskerar en stämning för traktatsbrott om myndigheterna inte inrättar sig efter Efta-domstolens uppfattning. Sista ordet är knappast sagt om problemställningen.

**Kurt Weltzien, professor II
Handelshøyskolen BI**

Højesterets kjennelse om heving av saken HR-2026-1954-F

Finnish court: Food delivery drivers are employees for the purposes of employment law and income tax law

• Food delivery drivers working for digital platforms are employees for the purposes of employment law as well as income tax law. However, although they are employees, their work falls outside the scope of the Working time act as they enjoy a sufficient degree of autonomy regarding the scheduling of their work. This is, in summary, the purport of two recent decisions from the Finnish Supreme Administrative Court.

In a decision of May 2025 (KHO 2025:41) the Finnish Supreme Administrative Court (SAC) held that food delivery drivers working through the digital platform Wolt were employees for the purposes of the Finnish Working time act (872/2019). The dispute originated from a decision of the occupational safety and health authority, ordering Wolt to keep working-time records. After the company successfully challenged the order before the Hämeenlinna Administrative Court, the matter was brought before the SAC.

Because the Working time act applies only to employees, the first issue was whether the drivers satisfied the four criteria for an employment relationship under the Employment contracts act (55/2001). The court focused particularly on whether the work was carried out under the employer's supervision.

In its claim, the occupational safety and health authority argued that the platform exercised control through its digital infrastructure, including task allocation, performance monitoring and customer-feedback systems. The company, by contrast, maintained that the contractual arrangement reflected genuine self-employment, emphasising the drivers' freedom to choose when and whether to work and the possibility of engaging substitutes.

The court approached the issue through the lens of EU law. Referring to the working time Directive (2003/88) and the case law of the Court of Justice of the European Union, the court stressed that the concept of a worker is an autono-

mous concept of EU law and must be interpreted on the basis of the actual circumstances of the relationship rather than its contractual form. In this regard, the SAC relied in particular on *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09), *Haralambidis* (C-270/13), *FNV Kunsten Informatie en Media* (C-413/13) and *Yodel Delivery Network* (C-692/19).

Drawing on this case law, the SAC emphasised that the assessment must focus on the worker's actual degree of independence. Factors indicating genuine independence include freedom to use substitutes, freedom to accept or reject assignments, the possibility of working for competitors, and substantial autonomy concerning working time. At the same time, the court noted that digital platforms may exercise managerial authority through algorithmic management, data collection and performance evaluation. Such forms of control can fulfill the requirement of direction and supervision even in the absence of traditional workplace management.

Applying these principles, the SAC acknowledged several features traditionally associated with independent entrepreneurship. Drivers could choose when to log into the application, where to work and which assignments to accept. Nevertheless, the court attached particular significance to the platform's ability to monitor and evaluate performance through the application and customer-feedback system. Information collected through the platform could affect remuneration and the continuation of the contractual relationship. Moreover, the company retained the power unilaterally to make decisions with significant consequences for the drivers, including reducing compensation and terminating access to the platform. The SAC therefore concluded that the criteria for an employment relationship under the Employment contracts act were satisfied.

Having found that the drivers were employees, the SAC turned to the

applicability of the Working time act. The court interpreted the act in light of Article 17(1) of the working time Directive which permits derogations where the duration of working time is not measured or predetermined or may be determined by the workers themselves. Referring again to *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09), the SAC held that the drivers enjoyed a sufficient degree of autonomy regarding the scheduling of their work. Consequently, although they were employees, their work fell outside the scope of the Working time act under the exemption concerning working-time autonomy. One justice dissented on the question whether the drivers should be classified as employees.

The significance of KHO 2025:41 was reinforced by a decision in May 2026 (KHO 13.5.2026/1304) which concerned the income-tax treatment of a partner in a general partnership (*“öppet bolag”* a company whose owners have unlimited, joint and several liability) providing food-delivery services through the platform. The SAC relied extensively on its earlier employment law analysis and held that the partner doing the deliveries was, in substance, working as an employee of the platform company. Accordingly, the remuneration constituted wage rather than business income, which, in practice, will lead to the platform company being responsible for withholding tax at source.

The ruling marks a noteworthy convergence between tax-law and employment-law assessments of the concept of employee. Although a degree of divergence has traditionally existed between these fields of law, the SAC considered that the factual characteristics of the relationship justified treating the courier as an employee for tax purposes as well. The decision was, however, not unanimous, it was reached by a vote of 3-2.

Marjo Ylhäinen, Senior Lecturer
University of Eastern Finland

KHO 2025:41, den 22 maj 2025 och
KHO 13.5.2026/1304, den 13 maj 2026

Arbetsgrupp kunde inte enas om övertidstillägg för deltidssarbete i Norge

• En ny rapport om övertidsersättning för deltidssanställda blottar en djup oenighet mellan parterna på arbetsmarknaden i Norge. De fackliga organisationerna menar att dagens praxis strider mot kravet på likabehandling, medan arbetsgivarorganisationerna varnar för miljardkostnader, färre arbetstillfällen och problem med bemanning.

Rapporten är utarbetad på uppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet av en arbetsgrupp under ledning av försteamanuensis Anette Hemmingby från Handelshøyskolen BI (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2026 s. 2).

Bakgrunden är särskilt EU-domstolens domar i målen *Lufthansa* (C-660/20) och *Dialyse* (C-184 och 185/22). I de målen kom domstolen fram till att ordningar med samma tröskel för övertidstillägg för deltidss- och heltidssanställda innebar otillåten särbehandling.

Enligt norsk rätt räknas arbete utöver den överenskomna arbetstiden för deltidssanställda men inom gränserna för den allmänna arbetstiden som ”mertid”. Sådant mertidsarbete ger inte automatiskt rätt till övertidstillägg. Övertidstillägg får man bara om man arbetar utöver gränserna för den allmänna arbetstiden.

Arbetsgiversidan menar att EU-domstolens praxis har gjort klart att deltidssanställda inte kan ha en högre tröskel för att få övertidstillägg än heltidssanställda. Norsk rätt måste därför garantera proportionellt lika betalning för arbete utanför den avtalade arbetstiden. De hänvisar bland annat till nya, branschpassade kollektivavtal i Sverige och danska avgöranden som underkänner gemensamma trösklar för deltidss- och heltidssanställda (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2026 s. 1).

Organisationerna menar att ändringen skulle leda till högre sysselsättningsgrad och bättre grundbemanning genom att stärka arbetsgivarnas drivkrafter till långsiktig bemanningsplanering. Den skulle också främja jämställdhet eftersom deltidssarbete är särskilt utbrett i kvinnodominerade yrken, och sämre

betalning kan upprätthålla skillnader i inkomster, arbetsvillkor och pensioner.

Arbetsgivarorganisationerna erkänner de praktiska utmaningar som hör ihop med skiftarbete, inhyrning av arbetskraft och kostnader, men menar att de måste lösas genom kollektivavtal och partssamarbete.

Arbetsgiversidan menar att EU-domstolens avgöranden inte ger tillräckligt rättsligt och faktiskt underlag för att ändra dagens norska regler. Enligt arbetsgivarna handlar målen om konkreta tyska kollektivavtalsregler som inte kan överföras direkt till norska förhållanden.

Arbetsgiversidan däremot menar att dagens regler kan behållas inom ramen för EES-rätten. Reglerna ingår i ett sammanhållet system som balanserar skyddet av arbetstagarna mot bland annat flexibilitet, inkludering och företagets behov av arbetskraft. Eventuella förändringar bör därför ingå i en bredare genomgång av arbetstidsregleringen.

Arbetsgivarna varnar dessutom för att övertidstillägg för mertidsarbete kan göra extrapass dyrare, öka användningen av behovsanställningar, minska produktionen och utbudet av tjänster och minska tillgången till deltidssarbete. Forskningsstiftelsen Fafo räknar med en årlig kostnadsökning på 10–11 miljarder norska kronor om användningen av mertid fortsätter ungefär som hittills.

Arbetsgruppens ordförande Anette Hemmingby menar att EU-domarna ger klar vägledning mot dagens gemensamma tröskel och rekommenderar att lagstiftningen ändras för att garantera ett klart och förutsägbart regelverk. På grund av oenighet i gruppen mynnar rapporten inte ut i något gemensamt lagförslag och det blir därmed regeringens sak att avgöra hur den principiella och ekonomiskt krävande konflikten ska följas upp.

**Kurt Weltzien, professor II
Handelshøyskolen BI**

Deltid: Merarbeid og overtidsbetaling
Arbeidsgrupperapport fra partssammensatt arbeidsgruppe Oslo, 15 september 2026

NYA MÅL

Arbetsmiljö

C-123/26, Tribunalul Ilfov, PRL mot Tribunalul Ilfov

Hindrar direktivet om säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm (90/270) lagstiftning som föreskriver ett maxbelopp för ersättning till arbetstagaren för nödvändiga kostnader för synundersökningar och anpassade synhjälpmedel?

C-423/26, Autoritatea Electorală Permanentă, ZR mot Autoritatea Electorală Permanentă

Medger direktivet om säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm (90/270) att en medlemsstat kräver att det ska finnas en rekommendation från företagsläkaren, även i fall där behovet av hjälpmedlet framgår av en synundersökning utförd av en ögonläkare, för att speciella synkorrigeringande hjälpmedel ska tillhandahållas eller för att kostnaden för sådana ska ersättas?

Tillräckliga minimilöner

C-599/26, Geniko Nosokomeio Kilkis, D.CH., K.A., Z.D. m.fl. mot Geniko Nosokomeio Kilkis – Organiki Monada Edras Kilkis

Enligt grekisk rätt har alla arbetstagare rätt till ett obligatoriskt semestertillägg på två månadslöner vid julen, påsken och semestern, med undantag för anställda i den offentliga sektorn. Är det förenligt med direktivet om tillräckliga minimilöner (2022/2041) trots att undantaget gör att kärandena i målet får årslöner som understiger den lagstadgade minimilönen?

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.

Ingen immunitet för OSSE i tvist om avskedande

• En internationell organisation kan inte beviljas processuell immunitet utan att det finns ett alternativ där saken kan prövas. Det fastslog Danmarks Højesteret i ett färskt avgörande som rörde en arbetsrättslig tvist.

Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) har sin parlamentariska församling i Köpenhamn. I samband med att organisationen etablerade sig där skrevs ett avtal med Danmark som bland annat garanterade OSSE immunitet från domstolsprocesser.

När en arbetstagare som avskedats av OSSE väckte skadeståndstalan i dansk domstol invände organisationen att talan inte skulle få prövas där på grund av den immunitet som den hade garanterats.

Domstolarna i första och andra instans kom till olika slutsatser om huruvida målet skulle avvisas på grund av immunitet. Målet överklagades till Højesteret där rättsfrågan var om det skulle innebära en kränkning av den avskedade arbetstagarens rätt till en rättvis rättegång enligt artikel 6 i Europakonventionen (EKMR) ifall talan avvisades på grund av immunitet.

Højesteret konstaterade inledningsvis att det är principiellt förenligt med Europadomstolens praxis rörande artikel 6 att garantera internationella organisationer processuell immunitet. Med hänvisning till Europadomstolens dom *Klausecker mot Tyskland* konstaterade dock Højesteret att sådan immunitet inte får innebära att organisationerna befrias från de krav som konventionen ställer upp. Det gäller särskilt rätten till en rättvis rättegång enligt artikel 6. För att en internationell organisation ska kunna beviljas processuell immunitet krävs att det finns ett rimligt processuellt alternativ där saken kan prövas.

I det aktuella fallet hade avskedandet visserligen prövats av OSSE:s egen disciplinkommitté innan arbetstagen väckte talan i domstol. Trots att disciplinkommittén kom fram till att avskedandet saknade grund valde emellertid generalsekretären att vidhålla beslutet om att avskeda henne. Eftersom disciplinkommitténs beslut

varken var bindande eller möjligt att överklaga utgjorde det inte något rimligt alternativ till domstolsprövning enligt Højesteret. Att upprätthålla OSSE:s immunitet skulle därför

Algoritmisk kameraövervakning av förare stred mot dataskyddsförordningen

• Kontinuerlig kamerabevakning av anställda förare, kombinerad med automatisk detektering av bland annat mobilanvändning, ouppmärksamhet och bristande bältesanvändning, stred mot dataskyddsförordningen 2016/679 (GDPR). Det konstaterar den svenska Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) i ett beslut om Securitas användning av kameror i arbetsfordon.

Inom ramen för ett pilotprojekt hade Securitas använt inåtriktade kameror i vissa arbetsbilar. Kamerorna spelade dels in förarna, dels analyserade de förarnas beteende i realtid. Systemet kunde registrera vissa händelser och ge varningar till föraren. Vissa uppgifter fördes också vidare till arbetsgivaren.

Securitas hänvisade bland annat till sitt arbetsmiljöansvar och hävdade att behandlingen var nödvändig för att uppfylla en rättslig förpliktelse enligt artikel 6.1 c i GDPR. IMY godtog inte detta. De bestämmelser i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som bolaget åberopade var enligt myndigheten alltför allmänt hållna för att utgöra en tillräckligt tydlig och precis rättslig grund för en så integritetskänslig behandling.

IMY prövade också om behandlingen kunde grundas på berättigat intresse enligt artikel 6.1 f i GDPR. Bolagets syften – bland annat att minska olyckor, följa upp riskfyllda beteenden och utreda incidenter – godtogs som berättigade intressen. Myndigheten ansåg dessutom att det fanns visst stöd för att behandlingen varit nödvändig, bland annat eftersom mindre ingripande åtgärder hade prövats.

Avgörande blev i stället intres-

vara ett brott mot artikel 6 i EKMR. Följaktligen skulle danska domstolar pröva saken.

Erik Sinander, universitetslektor
Stockholms universitet

Højesterets beslut i mål BS-13035/2026-HJR av den 27 augusti 2026

seavvägningen. Förarna övervakades under stora delar av arbetsdagen, kunde inte undvika bevakningen och befann sig, i sin egenskap av anställda, i beroendeställning till arbetsgivaren. Övervakningen var därför särskilt integritetskänslig. Securitas intresse vägrade inte tyngre än de anställdas intresse av skydd för sin personliga integritet.

Beslutet är ett tydligt exempel på att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar inte i sig legitimerar långtgående digital övervakning. Det visar också vilken central betydelse GDPR får när algoritmiska system används för att leda, kontrollera och följa upp arbete. Däremot lämnar beslutet öppet hur tungt arbetsgivarens intresse kan väga för att rättfärdiga mindre ingripande system för övervakning. Inte heller behandlar beslutet vilken betydelse förhandlingar eller överenskommelser med fackliga organisationer kan få i intresseavvägningen.

Johan Holm, universitetslektor
Umeå universitet

Integritetsskyddsmyndighetens beslut IMY-2025-10429, den 16 juni 2026

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.

Kommissionen: Nya arbetsmiljöregler behövs för sysselsättning av hög kvalitet

• **Distansarbete och rätt att koppla ner, algoritmisk arbetsledning och artificiell intelligens och nya hälso-risker på jobbet är bara några av de ämnen som Europeiska kommissionen vill ta upp i det förslag till lag om sysselsättning av hög kvalitet (*Quality Jobs Act*) som den planerar att lägga fram. Det framgår av den andra omgången av samråd med arbetsmarknadens parter om vad "lagen" skulle kunna innehålla.**

Andra områden som kommissionen tar upp i det omfattande samrådsdokumentet är användning av bildskärmar, skydd för arbetstagare i underentreprenörskedjor och rättvisa övergångar på arbetsmarknaden. För vart och ett resonerar kommissionen om vilka mål som bör eftersträvas, tänkbara vägar att gå och vilken typ av åtgärd (lagstiftning, förstärkt tillsyn över redan gällande regler, social dialog etcetera) som kan vara lämplig.

De mest konkreta förslagen gäller EU:s arbetsmiljöregler. Här konstaterar kommissionen att tre direktiv är förbispungna av utvecklingen i arbetslivet och behöver uppdateras.

• Direktivet om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (89/654) omfattar enbart arbete i arbetsgivarens lokaler men inte hemarbete och annat distansarbete. Likaså är de som arbetar på åkrar, skogar och annan mark som hör till lantbruks- eller skogsdrift helt undantagna från direktivet trots att de utsätts för allvarliga risker.

• Bildskärmsdirektivet (90/270) omfattar inte moderna typer av skärmar som surfplattor och bärbara datorer.

• Sedan ramdirektivet om hälsa och säkerhet (1989/391) antogs har också en del typer av risker blivit vanligare, exempelvis ergonomiska risker, risker med hetta och extrema väderförhållanden och psykosociala risker. Det pekar på att EU:s lagstiftning behöver behandla även dessa, menar kommissionen.

Betydligt mindre handfasta är förslagen på övriga områden. Texten ger intryck av kompromisser där alla har

fått med sina käpphästar och honnörsord utan att något konkret sägs.

Målet när det gäller algoritmisk arbetsledning och artificiell intelligens exempelvis är dels att stötta och göra det möjligt att använda artificiell intelligens medan man stärker konkurrenskraften, dels att främja kvalitetsjobb och goda arbetsvillkor och skydda grundläggande rättigheter som skydd för privatliv och persondata. Hur dessa intressen konkret ska balanseras mot varandra förblir dock oklart.

Av svaren på den första omgången av samråd framgår att den fackliga sidan vill ha lagstiftning med förstärkt skydd för arbetstagarna på alla områ-

den som tas upp i samrådet. Arbetsgiversidan understryker tvärtom att det redan finns omfattande lagstiftning och att EU bör koncentrera sig på bättre kontroll av hur den efterlevs i medlemsstaterna och förenkla gällande regler för att minska företagens administrativa bördor. De medger dock att det kan vara motiverat att uppdatera arbetsmiljödirektiven.

Avslutningsvis frågar kommissionen om arbetsmarknadens parter kan tänka sig att inleda förhandlingar för att sluta ett avtal om något av de ämnen som behandlas i dokumentet. Den som lever får se.

Kerstin Ahlberg

C(2026) 5109 Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action to improve working conditions, health and safety at work and implementation of workers' rights – Quality Jobs Act, 20 juli 2026

Gynnsammare regel fick inte tillämpas vid företagsöverlåtelse

• **En rumänsk bestämmelse som tillåter arbetstagare att väcka talan mot sin tidigare arbetsgivare om intjänad lön får inte tillämpas, eftersom den hotar systematiken i direktivet om övergång av verksamhet. Det slår EU-domstolen fast i en ny dom.**

Enligt artikel 3.1 i direktivet om övergång av verksamhet (2001/23) ska överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal övergå på förvärvaren. Det innebär bland annat att överlåtaren befrias från sin skyldighet att betala även de lönefordringar som intjänats före övergången. Enligt andra stycket i samma artikel får medlemsstaterna dock föreskriva att överlåtaren och förvärvaren är solidariskt betalnings-skyldiga för sådana fordringar.

Målet C-216/25 *GSP Offshore* gällde en rumänsk tvist, där en arbetstagares anställning gått över till en ny arbetsgivare, men där arbetstagaren väckt talan mot sin gamla arbetsgivare om lön som tjänats in före övergången. Rumänien hade implementerat direktivet utan att utnyttja möjligheten att ålägga överlåtare och förvärvare solidariskt betalningsansvar. Dock fanns en allmänt tillämplig civilrättslig regel som angav att fordringar aldrig kunde

överlätas utan borgenärens samtycke. Mot bakgrund av detta frågade den rumänska domstolen EU-domstolen om direktivet hindrade tillämpning av den bestämmelsen, och om den kunde anses innebära en implementering av artikel 3.1 andra stycket.

EU-domstolens svar blev att direktivet hindrar varje tillämpning av nationella bestämmelser som medför att övergång av rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtal förhindras om arbetstagaren inte samtycker. Den enda möjlighet som direktivet ger är att arbetstagaren får välja att kvarstå i anställning hos överlåtaren. Direktivet hindrar i och för sig inte regler som är gynnsammare för arbetstagare, men en regel som kräver samtycke för övergång av fordringar som intjänats före övergången strider mot den princip som ligger till grund för artikel 3.1 och hotar därför direktivets koherens, oavsett om den kan anses gynnsammare för arbetstagaren eller ej.

Erik Grahn, jur dr, adjungerad lärare, Stockholms universitet

C-216/25 ZN mot GSP Offshore SRL, dom den 11 juni 2026

När är lagring av brottsmisstanke i personalakt tillåten enligt dataskyddsförordningen?

• Att lagra en uppgift i personalakten om att en arbetstagare varit misstänkt för brott är databehandling i dataskyddsförordningens (2016/679) mening. För en polis kan denna lagring dessutom vara motiverad för att uppfylla en rättslig förpliktelse som åvilar arbetsgivaren. Det följer av en dom från EU-domstolen.

I tvisten i den nationella domstolen hade en polis häktats som misstänkt för rån. Polisen kroppsvisiterades, fick lämna fingeravtryck och utsattes för husrannsakan. Efter ett dygn släpptes han på fri fot eftersom det saknades bevisning som band honom till rånet och förundersökningen lades ner. I hans personalakt noterades emellertid att han varit misstänkt för brott. När han sedermera ansökte om befordran nekades denna med hänvisning till noteringen om brottsmisstanken. Polisen begärde att arbetsgivaren skulle radera uppgiften och krävde skadestånd för utebliven befordran till följd av den allvarliga kränkning som brottsmisstanken och häktningen utgjort. Distriktsdomstolen i Sofia begärde förhandsavgörande av EU-domstolen och ställde ett stort antal frågor om tolkningen av dataskyddsförordningen (GDPR).

En grundläggande fråga är huruvida GDPR eller direktivet 2016/680 om personuppgifter i brottsbekämpning är tillämpligt. Här svarar domstolen att direktivet är tillämpligt på den inledande brottsutredningen, medan GDPR är tillämplig när en behörig myndighet enligt direktivet sedan lagrar personuppgifter om brottsmisstanken i en personalakt.

EU-domstolen tolkar GDPR artikel 6 i ljuset av EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna (artikel 52.1). Att, i syfte att hindra en polis karriär och kontrollera att hen följer de regler som gäller för anställningen, lagra en uppgift om brottsmisstankar i en personalakt när förundersökningen lagts ned och den berörde varken åtalats eller lagförts, kan anses vara motiverad för att uppfylla en rättslig förpliktelse som åvilar arbetsgivaren enligt nationell

rätt. Det krävs dock att den rättsliga grunden är tydlig och precis, att dess tillämpning är förutsebar och att den aktuella rättsliga förpliktelsen svarar mot ett mål av allmänt intresse och står i proportion till detta mål.

EU-domstolen resonerar utförligt och detaljerat om vad som krävs för att den här typen av lagring ska vara tillåten – och det kan den alltså vara, om den uppfyller kriterierna i EU-stadgans artikel 52.1.

EU-domstolen pekar dock på att noteringar om brottsmisstankar som inte kunnat styrkas och där förundersökning lagts ner och inget disciplinärt förfarande inletts svårigen kan vara ägnat att uppfylla ett legitimt mål.

Om den nationella domstolen ändå skulle komma till slutsatsen att kravet om legitimt mål är uppfyllt ska den ta ställning till om lagringen är proportionerlig i förhållande till detta mål.

EU-domstolen framhåller vidare att om bedömningen blir att legitimt mål saknas eller att proportionalitetsbedömningen slutar i att personuppgiftshanteringen ska anses otillåten ska uppgifterna raderas från personalakten utan onödigt dröjsmål. Rätten att bli bortglömd enligt artikel 17.1 blir alltså tillämplig.

Domen visar att EU:s dataskyddsregler är brett tillämpliga, svårtolkade och avgörande för arbetsgivares hantering av personuppgifter om de anställda. Om en viss hantering är tillåten eller inte är ofta avhängigt en komplicerad proportionalitetsbedömning som det kan vara svårt att förutse hur en domstol sist och slutligen uppfattar.

**Niklas Selberg, professor
Linnéuniversitetet**

C-312/24 [Darashev] CL mot Prokuratura na Republika Bulgaria, dom den 4 juni 2026

Flytt av arbetsställe kan aktualisera reglerna om kollektiva uppsägningar

• Uppsägningar som följer av att arbetstagare inte godtar att arbetsstället flyttas kan omfattas av reglerna om kollektiva uppsägningar. Det framgår av en dom från EU-domstolen.

Målet gällde ett italienskt företag som ensidigt beslöt att flytta produktionen från fastlandet till Sardinien, över 600 kilometer från det ursprungliga arbetsstället. Företaget varslade de åtta anställda tre veckor innan flytten skulle äga rum. Då arbetstagarna inte dök upp på det nya arbetsstället inledde företaget först disciplinförfaranden och sade sedan upp dem på grund av olovlig frånvaro i mer än 30 dagar.

Den centrala frågan inför EU-domstolen var om dessa uppsägningar av påstått individuella skäl omfattades av begreppet uppsägningar i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59). Domstolen bekräftar än en gång att begreppet ska tolkas brett. Den upprepade en regel som

återfinns i många domar om kollektiva uppsägningar, nämligen att begreppet omfattar situationer då ”en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagarens personliga”.

Frågan var därmed för det första om arbetsstället var ett centralt element i anställningsavtalet och för det andra om förändringen var väsentlig. EU-domstolens resonemang talade för slutsatsen att det handlade om väsentliga förändringar av centrala delar av anställningsavtalet i det aktuella målet, men överlät den slutliga bedömningen till den italienska domstolen.

Som EU-domstolen ser det kan arbetsstället alltså vara en central del av anställningsavtalet, eftersom en ändring kan få betydande ekonomiska och organisatoriska konsekvenser för

FORTS. PÅ S. 8 »

Guldgruva för den som vill veta vad EKMR:s artiklar 8–10 innebär för arbetsrätten

Erik Grahns: Mänskliga fri- och rättigheter i anställningsavtalets marginaler, Skrifter från Juridiska fakulteten i Uppsala 149, Iustus förlag 2025, ISBN 978-91-7737-337-7

• Erik Grahns avhandling “Mänskliga fri- och rättigheter i anställningsavtalets marginaler” behandlar framförallt den arbetsrättsliga betydelsen av artiklarna 8–10 i Europakonventionen för mänskliga rättigheter (EKMR). Boken granskar arbetstagares yttrandefrihet, religionsfrihet, samvetsfrihet samt rätten till privat- och familjeliv samt skyddet för korrespondens i ljuset av domstolspraxis. Boken behandlar alltså den individuella arbetsrätten, och frågor om artikel 11 och rätten till föreningsfrihet (och stridsåtgärder) faller helt och hållet utanför.

Efter ett par sedvanliga inledningskapitel gör författaren en genomgång av anställningsavtalet i traditionell svensk arbetsrätt; frågor om centrala begrepp som lojalitet, arbetsskyldighet, arbetsledningsrätt, tolkningsföreträde mm. belyses. Därefter diskuteras mänskliga rättigheter allmänt, men också Europakonventionens struktur i ljuset av Europadomstolens praxis. På basen av dessa inledande kapitel formulerar (eller som författaren uttrycker det rekapitulerar) han avhandlingens problemställning. Här ger författaren en klar och belysande genomgång av de mekanismer genom vilka Europakonventionen får genomslag i svensk rätt. Utifrån denna analys gör han sedan en genomgång av domstolspraxis i bokens del II. Här fokuserar han förutom på praxis från

Europadomstolen även på relevanta avgöranden från svenska domstolar och EU-domstolen.

Grahns avhandling är ett värdefullt bidrag till förståelsen av Europadomstolens argumentationsmönster och skillnaden i förhållande till den traditionella kontraktsrättsliga bedömningen i Arbetsdomstolen, som särskilt tar upp avtalets natur och praxis på arbetsmarknaden. Den samlade genomgången av rättspraxis är grundlig, väl disponerad och en guldgruva för den som vill veta vad Europakonventionens artiklar 8–10 innebär för arbetsrätten.

Bokens titel kan uppfattas som något provocerande. Är det faktiskt så att mänskliga fri- och rättigheter endast är ett marginalfenomen inom den individuella arbetsrätten? Syftet med författarens rubrikval torde knappast vara att nedvärdera mänskliga rättigheter. Min tolkning är att syftet är att belysa det faktum att de centrala arbetsrättsliga förpliktelserna som arbetsskyldighet och arbetsledningsrätt mm. i ringa grad påverkas av konventionen, som har till syfte att se till att staten försvarar vissa allmänna intressen (som också gäller arbetstagaren). Detta leder till att konventionen närmast kommer att definiera arbetsrättsliga skyldigheter inom deras gränsområden eller marginaler.

**Niklas Bruun, professor emeritus
Hanken**

Flytt av arbetsställe kan aktualisera...

» FORTS. FRÅN S. 7

arbetstagaren. Vid bedömningen av om ändringen är väsentlig ska man bland annat lägga vikt vid om flytten är tillfällig, avståndet mellan det gamla och det nya arbetsstället och eventuella kompenserande åtgärder.

Domen är en påminnelse om att man måste beakta reglerna om kollektiva uppsägningar redan när man planerar att flytta ett arbetsställe. Om ändringen kan leda till att flera

arbetstagare inte fortsätter anställningen kan informations- och samrådsskyldighet enligt direktivet om kollektiva uppsägning inträda även om arbetsgivaren formellt grundar de följande uppsägningarna på utebliven närvaro eller arbetstagarnas vägran att flytta.

**Kurt Weltzien, professor II
Handelshøyskolen BI**

Mål C-907/24, dom den 4 juni 2026

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, Handelshøyskolen 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:** 15 september 2026 **Nästa nr kommer:** december 2026
Tryckeri: Ljungbergs ISSN 1402-3008