

EU-rättens påverkan på svensk arbetsrätt

Arbetsrättsliga föreningen i södra Sverige
Höstmötet på Skansen
den 12 november 2021

Erik Sinander

erik.sinander@eriksinander.se

0702840122

Vad ska vi prata om i dag?

- 1. Allmänt om EU:s arbetsrätt och dess betydelse för svensk arbetsrätt
- 2. Särskilt om EU-domstolens rättsutveckling som innebär att direktiv kan få horisontell direkt effekt med stöd av stadgan
- 3. Vad krävs för att en bestämmelse ska få horisontell direkt effekt?
- 4. Slutsatser

1. Allmänt om EU:s arbetsrätt och dess betydelse för svensk arbetsrätt

Vad syftar EU-rätten till?

- Traditionell uppfattning: EU ska skapa en gemensam inre marknad med fri rörlighet för varor, tjänster, personer och kapital.
- Numera har EU-rätten även många andra syften (likabehandling m.m.), men de fyra friheterna är centrala för att förstå EU-rättens kärna.

Allmänt om EU:s arbetsrätt och dess betydelse för svensk arbetsrätt

- EU har lagstiftningskompetens på arbetsrättens område och även på områden som inte direkt är arbetsrättsliga men som indirekt har påverkan på arbetsrätten.
- EU-rätten består av dels primärrätt, dels sekundärrätt.
- EU-rätten har företräde framför nationell rätt.

EU:s rättskällor

Primärrätt

- EU-fördragen
- EU-stadgan (jfr EKMR)

Sekundärrätt

- Förordningar (direkt tillämpliga)
- Direktiv (ska genomföras i nationell rätt)

EU-domstolens domar är viktiga.

Hur ska man förstå EU-domar?

- EU-domstolen ger förhandsbesked och tolkar EU-rätten utan att egentligen tillämpa den på fakta i målen.
- Generaladvokatsyttrande.
- Olika antal domare.
- Ingen möjlighet för domare att skriva sig skiljaktiga.

Vilka EU-domar är viktiga prejudikat?

Prejudikatindikatorer: antal domare,
generaladvokatsyttrande, hänvisningar i senare domar,
pressmeddelande m.m.

2. Horisontell direkt effekt med stöd av stadgan – en rättsfallsstudie

Vad är direkt effekt?

EU-direktiv kan bara ha "vertikal direkt effekt", men inte "horisontell direkt effekt".

⇒ Offentliganställda har bättre möjligheter än privatanställda (offentliga arbetsgivare har större skyldighet att känna till EU-rätten).

Kan direktivbestämmelser få horisontell direkt effekt med stöd av stadgan?

Historisk lösning på det haltande rättsläget

Även om direktiv inte kan ges horisontell direkt effekt så har EU-domstolen gett "allmänna rättsprinciper" horisontell direkt effekt (Mangold, ECLI:EU:C:2005:79, C-144/04 och Küçükdevici, EU:C:2010:21, C-555/07).

Viktiga rättsfall om stadgans betydelse

1. *AMS*, ECLI:EU:C:2014:2, C-176/12
2. *Vera Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257, C-414/16
3. *Bauer och Willmeroth*, ECLI:EU:C:2018:871, C-569/16 och C-570/16
4. *Cresco Investigation*, ECLI:EU:C:2019:43, C-193/17
5. *CCOO*, ECLI:EU:C:2019:402, C-55/18
6. *TSN*, ECLI:EU:C:2019:981, C-609/17

AMS: Stadgan kan ha direkt effekt

AMS, ECLI:EU:C:2014:2, C-176/12

Fakta: Fransk fackförening utsåg representant. Den privata arbetsgivaren menade att antalet anställda inte överskred tröskelvärdet i den franska lagen som genomförde EU-direktiv 2002/14 och att några skyldigheter inte skulle inträda.

Fråga: Kunde direktivet och/eller artikel 27 i stadgan ha direkt horisontell effekt?

EU-domstolen: Nej, men EU-domstolen öppnar för att rättsläget kan vara annorlunda beträffande andra artiklar i stadgan.

2021-11-12

Egenberger: Rätten till en rättvis rättegång har direkt effekt

Vera Egenberger, ECLI:EU:C:2018:257, C-414/16, dom den 17 april 2018

Fakta: Kristen organisation i Tyskland skulle anställa utredare och krävde att den anställde uppgav religionstillhörighet i samband med ansökan.

Fråga: Diskriminering?

EU-domstolen: Religiösa organisationer kan visserligen uppställa krav på religionstillhörighet om det är proportionerligt, **men den frågan måste kunna prövas rättsligt enligt artikel 47 i stadgan.**

2021-11-12

Bauer och Willmeroth – Arbetstidsdirektivet har horisontell direkt effekt med stöd av stadgan

Bauer och Willmeroth, ECLI:EU:C:2018:871, C-569/16 och C-570/16, dom den 6 november 2018

Fakta: Semesterersättning brinner inne om arbetstagare dör enligt tysk rätt.

Fråga: Kan efterlevande ha rätt till semesterersättningen enligt arbetstidsdirektivet?

EU-domstolen: Ja, stadgans artikel 31 ska förstås som att den innefattar arbetstidsdirektivets regler om semester.

Cresco – Likabehandlingsdirektivet har horisontell direkt effekt med stöd av stadgan

Cresco Investigation, ECLI:EU:C:2019:43, C-193/17, dom den 22 januari 2019

Fakta: Bara vissa kristna får ledigt på långfredagen enligt österrikisk rätt.

Fråga: Diskriminering?

EU-domstolen: Ja, stadgans artikel 21 ska förstås som att den innefattar likabehandlingsdirektivets regler om diskriminering.

CCOO – Arbetstidsdirektivet har horisontell direkt effekt med stöd av stadgan?

CCOO, ECLI:EU:C:2019:402, C-55/18, dom den 14 maj 2019

Fakta: Anställda på Deutsche Bank i Spanien arbetade övertid.

Fråga: Kräver arbetstidsdirektivet att arbetsgivare registrerar arbetstid?

EU-domstolen: Ja, arbetstidsdirektivet kräver att arbetsgivare registrerar arbetstid trots att det inte står uttryckligen i direktivet.

Har rättssatsen i CCOO horisontell direkt effekt?

TSN – Vad är unionsrättens tillämpning?

TSN, ECLI:EU:C:2019:981, C-609/17, dom den 19 november 2019

Fakta: Finsk rätt ger inte arbetstagare rätt att byta ut semester mot sjukdagar vid sjukdom på semester.

Fråga: Kräver arbetstidsdirektivet och stadgan att semester byts ut mot sjukdagar?

EU-domstolen: Ja, men stadgan är bara tillämplig när det är fråga om "unionsrättens tillämpning". EU-rätten kräver bara fyra veckors semester. De aktuella sjukdagarna i Finland rörde semesterveckor som överskred EU-rättens minimikrav.

(Se även *Almudena*, ECLI:EU:C:2020:26, C-177/18, dom den 22 januari 2020 och *Fetico*, ECLI:EU:C:2020:420, C-588/18, dom den 4 juni 2020)

3. Vad krävs för att en bestämmelse i stadgan ska få horisontell direkt effekt?

Vad krävs för att stadgan ska ge direkt effekt?

1. Nationell rätt är inte förenlig med stadgan
2. Den aktuella bestämmelsen i stadgan är "ovillkorlig"
3. Den aktuella bestämmelsen i stadgan är "tvingande" (här skiljer sig prövningen avseende stadgans direkta effekt jämfört med vad EU-domstolen uttalat rörande direktiv)

=> Hur fastställs innehållet i en bestämmelse i stadgan?

Hur fastställs innehållet i en bestämmelse i stadgan?

Artikel 6 p. 1 i FEU:

”Unionen ska erkänna de rättigheter, friheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna av den 7 december 2000, anpassad den 12 december 2007 i Strasbourg, som ska ha samma rättsliga värde som fördragen.

Bestämmelserna i stadgan ska inte på något sätt utöka unionens befogenheter så som de definieras i fördragen.

Rättigheterna, friheterna och principerna i stadgan ska tolkas i enlighet med de allmänna bestämmelserna i avdelning VII i stadgan om dess tolkning och tillämpning och med vederbörlig hänsyn till de förklaringar som det hänvisas till i stadgan, där källorna till dessa bestämmelser anges.”

De allmänna bestämmelserna i avsnitt VII i stadgan

Artikel 52

p. 1 Rättigheter och friheter i stadgan får bara begränsas genom lag. Begränsningar måste vara proportionerliga och nödvändiga.

p. 2 Fördragsrättigheter.

p. 3 EKMR-rättigheter.

p. 4 Konstitutionella rättigheter.

p. 5 Principrättigheter (jämför p. 1) (ej att förväxla med "princip av väsentlig betydelse")

p. 6 Nationell rätt

p. 7 Förklaringar (förarbeten)

Förklaringarnas betydelse för att förstå innehållet i en bestämmelse i stadgan

Artikel 52 p. 7 i stadgan:

”De förklaringar som utarbetats för att ge vägledning vid tolkningen av denna stadga ska vederbörligen beaktas av unionens och medlemsstaternas domstolar.”

Var finns förklaringarna?

Publicerades i EUT i anslutning till stadgan (EUT 2007/C/303/02)

Skillnad på art 27 och 31 enligt EUD (utdrag ur Bauer-domen p. 84-85)

- 84 I artikel 31.2 i stadgan föreskrivs i tvingande ordalag att "[v]arje arbetstagare" har "rätt" till "årlig betald semester" utan att – såsom är fallet med artikel 27 i stadgan som gav upphov till dom av den 15 januari 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) – hänvisa till "de fall och ... de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis". Denna bestämmelse ger således uttryck för den princip av väsentlig betydelse i unionens sociala regelverk från vilken undantag endast får göras med iakttagande av de strikta villkor som anges i artikel 52.1 i stadgan och i synnerhet med iakttagande av det väsentliga innehållet i den grundläggande rätten till årlig betald semester.
- 85 Eftersom rätten till betald årlig semester, som tillerkänns varje arbetstagare enligt artikel 31.2 i stadgan, således till sin existens är tvingande och ovillkorlig, är det nämligen inte nödvändigt att genomföra den genom bestämmelser i unionsrätten eller nationell lagstiftning. Sådana bestämmelser är nämligen endast avsedda att ange den exakta varaktigheten av den betalda årliga ledigheten och, i förekommande fall, villkoren för utövandet av denna rätt. Av detta följer att denna bestämmelse i sig är tillräcklig för att ge arbetstagarna en rätt som i sig kan åberopas i en tvist med deras arbetsgivare i en situation som omfattas av unionsrätten och därmed av stadgans tillämpningsområde (se analogt dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).

Artikel 27 – Arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget

”Arbetstagarna eller deras representanter ska på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis.”

Förklaring till artikel 27 – Arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget

Denna artikel ingår i den reviderade europeiska sociala stadgan (artikel 21) och i gemenskapsstadgan om arbetstagares rättigheter (punkterna 17 och 18). Den ska tillämpas enligt de villkor som stadgas i unionsrätten och i nationell rätt.

Hänvisningen till lämpliga nivåer avser de nivåer som föreskrivs i unionsrätten eller i nationell rätt och praxis, vilket kan inbegripa europeisk nivå när detta föreskrivs i unionslagstiftningen. Unionens regelverk på detta område är omfattande: artiklarna 154 och 155 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, direktiven 2002/14/EG (allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen), 98/59/EG (kollektiva uppsägningar), 2001/23/EG (överlåtelse av företag) och 94/45/EG (europeiska företagsråd).

2021-11-12

Artikel 31 - Rättvisa arbetsförhållanden

”1. Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

2. Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.”

Förklaring till artikel 31 – Rättvisa arbetsförhållanden

- Punkt 1 i denna artikel grundas på direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Den har även inspirerats av artikel 3 i den sociala stadgan och punkt 19 i gemenskapsstadgan om arbetstagares rättigheter samt, när det gäller rätten till värdiga arbetsförhållanden, av artikel 26 i den reviderade sociala stadgan. Uttrycket "arbetsförhållanden" bör tolkas på samma sätt som uttrycket "arbetsvillkor" i artikel 156 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.
- Punkt 2 grundas på direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden samt på artikel 2 i europeiska sociala stadgan och punkt 8 i gemenskapsstadgan om arbetstagares rättigheter.

4. Slutsatser

När ger stadgan horisontell direkt effekt åt direktivbestämmelser?

- Det måste vara fråga om 1) en konflikt mellan nationell rätt och stadgan, 2) bestämmelsen i stadgan måste vara ovillkorlig och 3) tvingande.
- Alla artiklar i stadgan är inte lika starka. För att förstå innehållet i de olika artiklarna måste man läsa förklaringarna (och EU-domstolens praxis).

Vilka konsekvenser har stadgans horisontella effekt på svensk arbetsrätt?

- Ansvaret för EU:s arbetsrätt flyttas i praktiken från medlemsstaterna till privata arbetsgivare som själva måste kontrollera om nationell rätt överensstämmer med EU-rätten.
- Rättvisa mellan privat- och offentliganställda arbetstagare.
- Ett naturligt led i en ständigt ökande europeisk integration (jfr Costa mot E.N.E.L., EU:C:1964:66, C-6/64)?