

Genomförande av EU:s direktiv om fri rörlighet för arbetstagare



REGERINGSKANSLIET

Arbetsmarknadsdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst, 106 47 Stockholm

Ordertelefon: 08-598 191 90

E-post: order.fritzes@nj.se

Webbplats: fritzes.se

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför.

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02)

En kort handledning för dem som ska svara på remiss. Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard.

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2015.

ISBN 978-91-38-24331-2

ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Sammanfattning.....	5
1.1	Direktivets bestämmelser	5
1.2	Förslag och bedömningar	7
2	Författningsförslag.....	9
3	Rätten till fri rörlighet och likabehandling	11
3.1	Fri rörlighet och unionsmedborgarskapet.....	11
3.2	Uppehållsrätt.....	13
3.3	Fri rörlighet för arbetstagare.....	14
3.3.1	Rätt till fri rörlighet och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet	14
3.3.2	Begreppet arbetstagare	16
3.3.3	Arbetsökande	17
3.4	Förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen.....	18
3.4.1	Rätten till likabehandling	18
3.4.2	Familjemedlemmar	19
3.4.3	Bestämmelser som strider mot förordningen.....	19
3.5	Förbud mot diskriminering.....	20
3.6	Sammanfattning	22
4	Tillgång till rättsliga förfaranden	23
4.1	Direktivets bestämmelser	23

4.2	Rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.....	24
4.2.1	Direkt tillämplighet och direkt effekt	24
4.2.2	Nationella bestämmelser som strider mot förordning (EU) nr 492/2011	25
4.3	Tillgång till rättsmedel enligt svensk rätt.....	25
4.3.1	Möjlighet att överklaga beslut	25
4.3.2	Riksdagens ombudsmän (JO) och Justitiekanslern (JK)	28
4.3.3	Skadestånd	29
4.4	Tillgång till rättsliga förfaranden på olika områden	31
4.5	Organisationers medverkan i rättsliga förfaranden	50
5	Skydd mot ogynnsam behandling	55
5.1	Direktivets bestämmelser.....	55
5.2	Gällande rätt	56
5.2.1	Uttryckliga bestämmelser om skydd saknas	56
5.2.2	Diskrimineringslagens repressalieförbud	56
5.2.3	Medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd	57
5.2.4	Straffrättsliga bestämmelser	59
5.3	Behov av författningsreglering	60
5.4	En ny lag.....	64
5.5	Ett förbud mot repressalier.....	66
6	Organ för att främja likabehandling och tillgång till information	69
6.1	Bakgrund och direktivets bestämmelser	69
6.1.1	Direktivets bestämmelser	69
6.1.2	EU-rättsliga strukturer för informations- och erfarenhetsutbyte	71
6.1.3	Kommerskollegiums uppdrag och verksamhet i fråga om fri rörlighet för personer.....	73
6.1.4	Övriga nationella strukturer för information.....	74

6.2	Organ med uppgift att främja likabehandling och stödja arbetstagare.....	75
6.3	Tillgång till och spridning av information.....	79
6.4	Dialog i syfte att främja principen om likabehandling	80
7	Ikraftträdande	83
8	Konsekvensbeskrivning	85
8.1	Konsekvenser för enskilda	85
8.2	Konsekvenser för det allmänna och ekonomiska konsekvenser	85
8.3	Konsekvenser för företagen	86
8.4	Konsekvenser i övrigt	87
9	Författningskommentar	89
9.1	Förslaget till lag om skydd mot repressalier för den som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare.....	89
Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare.....	93
Bilaga 2	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen.....	100

1 Sammanfattning

Promemorian innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare. Direktivet ska vara genomfört senast den 21 maj 2016.

1.1 Direktivets bestämmelser

Direktiv 2014/54/EU innehåller bestämmelser som syftar till att underlätta en enhetlig tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen, dvs. rätten till fri rörlighet för arbetstagare och likabehandling. Direktivet ska tillämpas på unionsmedborgare som utövar dessa rättigheter och på deras familjemedlemmar.

Direktivets tillämpningsområde är identiskt med det för förordning (EU) nr 492/2011 och ska tillämpas på de områden som avses i artiklarna 1–10 i förordningen. De områden som avses är bl.a. tillträde till arbetsmarknaden, anställnings- och arbetsvillkor, tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner, medlemskap i fackföreningar, tillgång till utbildning, bostad och hjälp som ges av arbetsförmedlingar.

Direktivet kan anses bestå av två huvudsakliga delar, dels bestämmelser om tillvaratagande av rättigheter (artikel 3 i direktivet), dels bestämmelser om organ med uppgift att främja likabehandling och stödja unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet och om dialog och information (artiklarna 4, 5 och 6 i direktivet).

Tillvaratagande av rättigheter

När det gäller den första delen innehåller artikel 3 följande krav:

- Medlemsstaterna ska säkerställa att unionsmedborgare som anser sig ha drabbats av en omotiverad begränsning av sin rätt till fri rörlighet, eller som anser att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats, har tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av dessa rättigheter.
- Medlemsstaterna ska säkerställa att föreningar, organisationer (inbegripet arbetsmarknadens parter) m.fl. har rätt att medverka i sådana förfaranden.
- Medlemsstaterna ska i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda unionsmedborgare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att deras rätt till fri rörlighet och likabehandling efterlevs.

Organ för att främja likabehandling

När det gäller den andra delen av direktivet följer av artikel 4 att varje medlemsstat ska utse en eller flera strukturer eller organ för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsmedborgare som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare och deras familjemedlemmar. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att organen ska fungera väl. Organen kan utgöra en del av befintliga organ som har liknande mål.

I artikeln anges att medlemsstaterna ska se till att behörigheten för organen bl.a. omfattar att tillhandahålla oberoende juridisk hjälp till unionsmedborgare som utövar rätten till fri rörlighet, att fungera som kontaktpunkt för motsvarande kontaktpunkt i andra medlemsstater, att genomföra oberoende undersökningar och att offentliggöra relevant information om tillämpningen av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare.

Artiklarna 5 och 6 innehåller bestämmelser om att medlemsstaterna ska uppmuntra dialog med bl.a. arbetsmarknadens parter och att information ska ges om de rättigheter som unionsrätten ger när det gäller fri rörlighet för arbetstagare.

1.2 Förslag och bedömningar

Tillgång till rättsliga förfaranden

I promemorian görs bedömningen att direktivets bestämmelser om krav på tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rätten till fri rörlighet för arbetstagare och lika-behandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 tillgodoses genom gällande rätt.

Vidare görs bedömningen att direktivets krav att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som har ett berättigat intresse av att säkerställa att direktivet efterlevs ska ha möjlighet att medverka i rättsliga eller administrativa förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna tillgodoses genom gällande rätt.

Organ för att främja likabehandling

När det gäller direktivets krav i fråga om organ som ska främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsmedborgare och deras familjemedlemmar, bedöms Kommerskollegiums nuvarande uppdrag ligga väl i linje med direktivets krav. Befintliga myndighetsstrukturer för hjälp och stöd till enskilda bedöms tillgodose direktivets krav på tillhandahållandet av oberoende eller juridisk hjälp enligt artikel 4.2 a i direktivet. Kommerskollegiums analysuppgifter inom ramen för det övergripande målet att verka för fri rörlighet på den inre marknaden för arbetstagare bedöms tillgodose direktivets krav enligt artikel 4.2 c–e i direktivet.

Det föreslås dock att Kommerskollegiums nuvarande uppdrag förtydligas, så att det omfattar att vara ett sådant organ som avses i artikel 4 i direktivet.

Det föreslås även att Kommerskollegium ges i uppdrag att vara kontaktpunkt för samarbetet med kontaktpunkter i andra medlemsstater i frågor som rör fri rörlighet för arbetstagare i enlighet med artikel 4.2 b i direktivet. Vidare föreslås att Kommerskollegium ges i uppdrag att vid behov samordna att tillhandahållandet av oberoende hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar säkerställs i enlighet med artikel 4.5 i direktivet.

Direktivets bestämmelser i artikel 5 om dialog med arbetsmarknadens parter och relevanta icke-statliga aktörer bedöms inte föranleda några författningsåtgärder. Inte heller direktivets bestämmelser i artikel 6 om tillgång till och spridning av information bedöms föranleda några författningsåtgärder.

Skydd mot ogynnsam behandling

För att säkerställa att svensk rätt uppfyller direktivets krav på skydd mot ogynnsam behandling för den som inlett klagomål eller förfaranden för att göra gällande sin rätt till fri rörlighet och lika-behandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, föreslås att en ny lag införs. Lagen föreslås innehålla ett förbud mot repressalier.

Repressalieförbudet innebär att den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 eller motsvarande bestämmelser i avtalet mellan EU och Schweiz om fri rörlighet för personer inte får vidta repressalier mot den som har anmält eller påtalat att han eller hon har hindrats i utövandet av rätten till fri rörlighet eller blivit utsatt för diskriminering på grund av nationalitet.

Författningsförslaget föreslås träda i kraft den 20 maj 2016.

2 Författningsförslag

Förslag till lag om skydd mot repressalier för den som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § Lagen gäller för unionsmedborgare och övriga EES-medborgare som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare och för medborgare i Schweiz som utövar denna rätt.

Förbud mot repressalier

2 § Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och artiklarna 1–10 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen eller motsvarande bestämmelser i avtalet mellan EU och Schweiz om fri rörlighet för personer, får inte vidta repressalier mot den som har anmält eller påtalat att han eller hon har hindrats i utövandet av rätten till fri rörlighet eller blivit utsatt för diskriminering på grund av nationalitet.

Denna lag träder i kraft den 20 maj 2016.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare (EUT L 128, 30.4.2014, s. 8).

3 Rätten till fri rörlighet och likabehandling

Direktiv 2014/54/EU syftar till en enhetlig tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011. I detta kapitel redogörs för befintliga bestämmelser om dessa rättigheter, dvs. rätten till fri rörlighet för arbetstagare och rätten för en unionsmedborgare som utövar denna rätt att likabehandlas med medborgarna i den medlemsstat där han eller hon söker arbete eller tar anställning.

3.1 Fri rörlighet och unionsmedborgarskapet

Till unionens ursprungliga och grundläggande rättigheter hör fri rörlighet för personer, tjänster och kapital (avdelning IV i EUF-fördraget).

I kapitel 1 i nämnda avdelning i EUF-fördraget regleras arbetstagares rätt till fri rörlighet. Rätten att fritt röra sig mellan medlemsländerna i syfte att arbeta är en av de ursprungliga tankarna bakom unionsprojektet.

År 1993 inrättades det s.k. unionsmedborgarskapet. Varje unionsmedborgare fick då en grundläggande och personlig rätt till rörlighet och vistelse i andra medlemsstater utan någon koppling till ekonomisk verksamhet. Av artikel 20 i EUF-fördraget följer att varje person som är medborgare i en medlemsstat även ska vara unionsmedborgare. Unionsmedborgarskapet kompletterar det nationella medborgarskapet och de rättigheter som följer med unionsmedborgarskapet gäller utöver de rättigheter som följer av det nationella medborgarskapet (prop. 1997/98:58, avsnitt 9.3). Unionsmedborgarskapet föranledde inga särskilda överväganden i

samband med att Sverige blev medlem i EU, utan det konstaterades att de fördragsartiklar som handlar om unionsmedborgarskapet hänger nära samman med unionens målsättning att förverkliga fri rörlighet för personer (prop. 1994/95:19 s. 466). Principerna om icke-diskriminering på grund av nationalitet och fri rörlighet var en del av EES-avtalet som Sverige redan tidigare godkänt (prop. 1991/92:170 s. 33).

Artikel 18 i EUF-fördraget innehåller ett generellt förbud mot diskriminering på grund av nationalitet inom fördragets tillämpningsområde.

I artikel 45 i EUF-fördraget anges att fri rörlighet för arbetstagare ska säkerställas inom unionen. Det anges att denna fria rörlighet ska innebära att all diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna på grund av nationalitet ska avskaffas vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor.

Fördragets grundläggande rättigheter har i vissa avseenden förtydligats i sekundärrätten. När det gäller fri rörlighet för arbetstagare har så skett bl.a. i förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. I förordningen anges närmare inom vilka områden likabehandlingsprincipen ska gälla inom ramen för EUF-fördragets bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare. Det rör sig om följande områden: Tillträde till arbetsmarknaden, anställnings- och arbetsvillkor, tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner, medlemskap i fackföreningar och valbarhet till organ som representerar arbetstagarna, tillgång till viss utbildning, tillgång till bostad och tillgång till hjälp som ges av arbetsförmedlingar.

I artikel 45 används begreppet diskriminering på grund av nationalitet. I förordning (EU) nr 492/2011 och direktiv 2014/54/EU hänvisas till principen om likabehandling. Båda begreppen används inom ramen för de unionsrättsliga bestämmelserna om rätten till fri rörlighet för arbetstagare. Även inom ramen för rätten till fri rörlighet för personer, varor, tjänster och kapital används uttrycken likabehandling och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet.

Det bör påpekas att uttrycket likabehandlingsprincipen även används i andra sammanhang, bl.a. i de s.k. likabehandlingsdirektiven på diskrimineringsområdet, som i svensk rätt har genomförts i diskrimineringslagen.

3.2 Uppehållsrätt

Unionsmedborgares rätt till inresa och vistelse i en medlemsstat regleras i Europaparlamentets och rådets direktiv nr 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier (rörlighetsdirektivet). Direktivet har genomförts i utlänningslagen (2005:716) och utlänningsförordningen (2006:97).

Unionsmedborgare har som utgångspunkt rätt att vistas i en medlemsstat i tre månader utan något annat krav än giltigt identitetskort eller pass. För att en unionsmedborgare ska ha rätt att vistas i en medlemsstat längre tid än tre månader krävs att unionsmedborgaren uppfyller vissa villkor, t.ex. att han eller hon är anställd eller egenföretagare i den mottagande medlemsstaten (artiklarna 6 och 7 i rörlighetsdirektivet).

En unionsmedborgare ska under vissa förutsättningar behålla sin ställning som arbetstagare om han eller hon drabbas av tillfällig arbetsoförmåga, drabbas av ofrivillig arbetslöshet eller inleder en yrkesutbildning (artikel 7.3).

En medlemsstat får kräva att unionsmedborgare registrerar sig hos behöriga myndigheter vid uppehåll som överstiger tre månader (artikel 8). För unionsmedborgarens familjemedlemmar som inte själva är unionsmedborgare ska medlemsstaten utfärda ett uppehållskort om det planerade uppehållet överstiger tre månader (artikel 9). För unionsmedborgarens familjemedlemmar innebär direktivet en rätt att uppehålla sig i samma medlemsstat som arbetstagaren och en rätt att oavsett medborgarskap ta anställning eller inleda verksamhet som egenföretagare (artiklarna 6, 7 och 23). Av artikel 2 framgår vilka personer som betraktas som familjemedlemmar.

Rörlighetsdirektivet innehåller även bestämmelser om permanent uppehållsrätt (artiklarna 16–18). I kapitel VI anges att den fria rörligheten för unionsmedborgare och deras familjemedlemmar får begränsas av hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa.

I artikel 24.1 i rörlighetsdirektivet anges att om inte annat följer av sådana specifika bestämmelser som uttryckligen anges i fördraget och sekundärlagstiftningen ska alla unionsmedborgare som

enligt direktivet uppehåller sig i den mottagande medlemsstaten åtnjuta samma behandling som den medlemsstatens egna medborgare inom de områden som omfattas av fördraget. Även familjemedlemmar som inte är medborgare i en medlemsstat, men som har uppehållsrätt eller permanent uppehållsrätt, ska åtnjuta denna rättighet.

Vissa undantag från likabehandlingsprincipen tillåts dock i fråga om andra än anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar. Den mottagande medlemsstaten är inte skyldig att bevilja socialt bistånd under uppehållets första tre månader eller under den längre period som gäller när unionsmedborgaren kommit till den mottagande medlemsstaten för att söka arbete och kan styrka att han eller hon fortfarande söker arbete och har en verklig möjlighet att få anställning. Innan permanent uppehållsrätt beviljats är den mottagande medlemsstaten inte heller skyldig att bevilja bistånd till uppehälle för studier till andra än anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar (artikel 24.2).

3.3 Fri rörlighet för arbetstagare

3.3.1 Rätt till fri rörlighet och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet

I artikel 45 i EUF-fördraget anges att all diskriminering på grund av nationalitet ska vara förbjuden när det gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor.

Förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 45 i EUF-fördraget omfattar såväl direkt som indirekt diskriminering. Av EU-domstolens praxis om tillämpningen av likabehandlingsprincipen och bedömningen av direkt respektive indirekt diskriminering följer bl.a. att direkt diskriminering uppstår när det uttryckligen krävs ett visst medborgarskap för att åtnjuta vissa rättigheter. Indirekt diskriminering uppkommer när ett villkor eller en regel i högre grad påverkar medborgare i andra medlemsstater än de egna medborgarna. Som indirekt diskriminerande villkor anses även villkor som innebär en risk för att nackdelar ska uppkomma för migrerande arbetstagare (domen i mål

C-237/94, O'Flynn). Exempel på indirekt diskriminerande villkor är regler som inte beaktar anställningsperioder i en annan medlemsstat och regler om särskilda språkkunskaper (domen i mål C-15/96, Schöning-Kougebetopoulou, mål C-19/92, Kraus och mål C-415/93, Bosman). Artikel 45 i EUF-fördraget ska dock inte tillämpas i fråga om anställning i offentlig tjänst (artikel 45.4 i EUF-fördraget).

Den fria rörligheten innebär att inte enbart direkt eller indirekt diskriminerande regler är otillåtna, utan även regler som får till effekt att medborgare i andra EU-medlemsstater försätts i ett sämre utgångsläge än de egna medborgarna eller i övrigt hindras i rätten att fritt röra sig mellan medlemsländer och därigenom kan göra det svårare eller mindre attraktivt att utnyttja rätten till fri rörlighet (domen i mål C-19/92, Kraus, och domen i mål C-415/93, Bosman).

Av EU-domstolens praxis följer att det inte finns någon klar gränsdragning mellan å ena sidan direkt eller indirekt diskriminering på grund av nationalitet och, å andra sidan, den situation då någon har drabbats av en begränsning av eller hinder för den fria rörligheten. Exempelvis har krav på språkkunskaper av EU-domstolen bedömts utgöra ett hinder mot fria rörligheten i ett mål och i ett annat mål ansetts utgöra indirekt diskriminering på grund av nationalitet. Bedömningen i ett enskilt fall kan också vara avhängig hur talan har utformats i det enskilda målet (se rapport från expertnätverket för fri rörlighet för arbetstagare och samordning av sociala trygghetsförmåner, FreSso Analytical Report 2014, The notions of obstacle and discrimination under EU law on free movement of workers, s. 7 och 44 f.).

Direkt diskriminering kan endast rättfärdigas av hänsyn som grundas på allmän ordning, allmän säkerhet eller folkhälsa (artikel 45.3 i EUF-fördraget). Indirekt diskriminering och andra hinder mot rörlighet kan även rättfärdigas med att inskränkningen är motiverad utifrån skyddsvärda intressen, förutsatt att den är lämplig och proportionerlig.

Undantag från huvudregeln om fri rörlighet för arbetstagare ska tolkas restriktivt, men kan vara berättigade av hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa eller om ett annat angeläget allmänintresse motiverar undantag, förutsatt att de inskränkande åtgärderna är lämpliga och proportionerliga för att uppnå sitt syfte

(domen i mål C-55/94, Gebhard). Vissa omständigheter anses vara så slumpmässiga och indirekta att de helt enkelt inte kan anses utgöra hinder mot rörligheten (domen i mål C-190/98, Graf).

3.3.2 Begreppet arbetstagare

Rätten till fri rörlighet för arbetstagare enligt artikel 45 i EUF-fördraget innebär att alla unionsmedborgare oavsett bosättningsort har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta där.

Inom ramen för den fria rörligheten för arbetstagare gäller ett autonomt unionsrättsligt arbetstagarbegrepp, som har en vidsträckt betydelse (domen i mål 53/81, Levin). Av unionsrättsakter på andra områden kan framgå att det i stället är det nationella arbetstagarbegreppet som är tillämpligt.

För att undvika risken för godtycklig bedömning och skillnader mellan medlemsstaterna när det gäller vilka unionsmedborgare som omfattas av arbetstagarbegreppet, och därmed rätten till fri rörlighet och likabehandling, har EU-domstolen fastställt vilka kriterier som måste vara uppfyllda för att en person ska anses vara en arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 i EUF-fördraget.

För att en person ska omfattas av arbetstagarbegreppet krävs att denne utövar eller önskar utöva en *avlönad verksamhet* och att det handlar om utförande av *faktiskt och verkligt arbete* (domen i mål 53/81, Levin). Arbetets omfattning (hel- eller deltid) är dock av mindre betydelse. Det finns inget krav på att ersättningen för arbetet betalas i en regelrätt lön, utan även ersättning in natura kan godtas (domen i mål C-196/87, Steymann). Kravet på faktiskt och verkligt arbete innebär att arbetet inte får utföras i så pass liten omfattning att det framstår som ett marginellt komplement (domen i mål 53/81, Levin, och domen i mål C-413/01, Ninni-Orasche). En student som arbetar vid sidan av studierna har mot denna bakgrund inte betraktats som en arbetstagare (domen i mål C-184/99, Grzelczyk). Praktik som genomförs på de villkor som gäller för avlönad verksamhet kan däremot omfattas av arbetstagarbegreppet, oavsett om antalet arbetstimmar resulterar i en lön som understiger minimilönen (domen i mål 66/85, Lawrie-Blum). Enskilda som inte kan leva på den lön arbetet genererar, utan söker

ekonomiskt stöd från allmänna medel, kan ändå betraktas som arbetstagare så länge det rör sig om ett faktiskt och verkligt avlönat arbete. Eftersom ett kriterium för att betraktas som arbetstagare är att man utför avlönad verksamhet kan sådan verksamhet som finansieras av det allmänna, t.ex. inom ramen för rehabiliteringsprogram, falla utanför definitionen (domen i mål C-344/87, Bettray).

I domen i mål 66/85, Lawrie-Blum, utvecklade EU-domstolen vilka kriterier som ska gälla för att en person ska anses vara en arbetstagare. Domstolen uttalade att arbetstagarbegreppet ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Vidare angavs att det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är *att en person, under en viss tid, mot ersättning utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning*.

Om kriterierna för att anses som arbetstagare inte är uppfyllda aktualiseras i stället fördragets rätt att utöva verksamhet som egenföretagare i enlighet med artikel 56 i EUF-fördraget. Det saknar betydelse att arbetet enligt nationell rätt definierats som verksamhet som egenföretagare om arbetstagarens oberoende endast är fiktivt och döljer att det föreligger en anställning som i sin tur skulle innebära att den enskilde enligt unionsrätten ska omfattas av arbetstagarbegreppet (domen i mål C-256/01, Allonby).

Sammanfattningsvis ska det med beaktande av samtliga omständigheter i varje enskilt fall avgöras om den enskilde omfattas av det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet enligt artikel 45 i EUF-fördraget.

3.3.3 Arbetssökande

Det ursprungliga kravet på att den enskilde är ekonomiskt aktiv för att omfattas av fördragets rätt att fritt förflytta sig har genom EU-domstolens rättspraxis och unionsmedborgarskapet luckrats upp. Rätten till fri rörlighet för arbetstagare i artikel 45 i EUF-fördraget innefattar en rättighet för unionsmedborgare att förflytta sig fritt för att söka anställning och uppehålla sig i en annan medlemsstat

(domen i mål C-292/89, Antonissen, och mål C-258/04, Ioannidis). Enligt rörlighetsdirektivet har en unionsmedborgare som kommit till en medlemsstat för att söka arbete rätt att vistas i landet så länge unionsmedborgaren kan styrka att han eller hon fortfarande söker arbete och har en reell möjlighet att få anställning (artikel 14.4 i rörlighetsdirektivet). Arbetssökande har inte någon generell rätt till socialt bistånd (artikel 24.2 i rörlighetsdirektivet).

3.4 Förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen

3.4.1 Rätten till likabehandling

Genom förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen kodifierades rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörligheten inom gemenskapen. Förordning (EU) nr 492/2011 är indelad i fyra kapitel. Det första kapitlet avser rätten till fri rörlighet för arbetstagare och likabehandling.

Enligt artikel 2 ska varje medborgare i en medlemsstat ha rätt att ta anställning och arbeta inom en annan medlemsstat i enlighet med de villkor som gäller för anställning av medborgare i den staten.

Av artikel 7 följer att arbetstagare inte får behandlas annorlunda än landets egna medborgare i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, speciellt vad avser lön, avskedande, återinsättande och återanställning. Arbetstagaren ska åtnjuta samma sociala och skattemässiga förmåner som landets medborgare. Arbetstagaren ska vidare på samma villkor som landets medborgare ha tillgång till utbildning i yrkesskolor och omskolningscentrum.

I artikel 8 anges att en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd inom en annan medlemsstats territorium ska få lika behandling vad avser medlemskap i fackföreningar och utövande av därmed sammanhängande rättigheter.

Enligt artikel 9 ska en arbetstagare som är anställd åtnjuta alla rättigheter och förmåner som beviljas landets medborgare i bostadsfrågor.

Enligt artikel 10 ska barnen till en medborgare som är eller har varit anställd i en annan medlemsstat ha tillträde till allmänna skolor, lärlingsutbildning och yrkesskolekurser på samma villkor som medborgarna i den medlemsstaten.

I EU-domstolens praxis har förtydligats att kravet på likabehandling i artikel 7.2 avseende sociala och skattemässiga förmåner endast avser den som erhållit anställning i ett medlemsland (domen i mål 316/85, Lebon, och domen i mål C-138/02, Collins).

3.4.2 Familjemedlemmar

När det gäller arbetstagarens familjemedlemmar innehåller förordningen endast ett krav på att barn till medborgare i en medlemsstat som är eller har varit anställd i en annan medlemsstat ska ha tillträde till denna stats allmänna skolor, lärlingsutbildning och yrkesskolekurser på samma villkor som medborgarna i denna stat, förutsatt att barnen bor där (artikel 10). I skäl 6 anges dock att rätten till fri rörlighet kräver att man säkerställer likabehandling, både praktiskt och juridiskt, i allt som rör det faktiska utövandet av avlönad anställning och rätten till bostad, och likaså att hinder för arbetstagarens rörlighet avlägsnas, särskilt när det gäller förutsättningarna för att arbetstagarens familj ska kunna integreras i värdlandet.

3.4.3 Bestämmelser som strider mot förordningen

Enligt artikel 3 i förordning (EU) nr 492/2011 ska de regler som gäller enligt lagar och andra författningar i en medlemsstat eller en medlemsstats administrativa praxis inte gälla när de inskränker rätten för utländska medborgare att ansöka om och erbjuda anställning, eller rätten att påbörja och fullfölja anställning. Det samma gäller när villkor uppställs som inte gäller för landets egna medborgare, och när reglerna uteslutande eller huvudsakligen har till syfte eller effekt att utesluta medborgare från andra medlemsstater från en erbjuden anställning. Av artikel 7.4 följer att alla klausuler i ett kollektivt eller individuellt avtal som handlar om rätten att söka anställning, lön och andra villkor för arbete eller

avskedande ska vara ogiltiga om de föreskriver eller bemyndigar diskriminerande villkor för arbetstagare som är medborgare i en annan medlemsstat.

3.5 Förbud mot diskriminering

I EUF-fördraget finns bestämmelser om att unionens verksamhet ska bygga på värdena respekt för människans värdighet, frihet, demokrati, jämlikhet, rättsstaten och respekt för de mänskliga rättigheterna. Det anges att dessa värden ska vara gemensamma för medlemsstaterna i ett samhälle som kännetecknas av mångfald, icke-diskriminering, tolerans, rättvisa, solidaritet och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 2 EUF-fördraget).

Genom Lissabonfördraget fick Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter (rättighetsstadgan) samma rättsliga status som fördragen. Avsikten är dessutom att EU ska ansluta sig till Europakonventionen om mänskliga rättigheter (artikel 6 EUF-fördraget). Enligt artikel 21.1 i rättighetsstadgan är all diskriminering på grund av bl.a. kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politiskt eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning vara förbjuden. Artikel 21.2 innehåller ett förbud som tar sikte på diskriminering på grund av nationalitet inom tillämpningsområdet för fördragen.

Bestämmelserna i Europakonventionen gäller sedan 1995 som svensk lag, lagen (1994:1219) om den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, och utgör en viktig beståndsdel i det svenska skyddet för fri- och rättigheter. Konventionen har getts en särskild konstitutionell ställning genom förbudet i 2 kap. 23 § regeringsformen (RF) mot normgivning i strid med konventionen. Av 2 kap. 12 § RF följer att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon missgynnas därför att han eller hon tillhör en minoritet med hänsyn till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande, eller med hänsyn till sexuell läggning.

Det finns flera direktiv som behandlar diskriminering, bl.a. rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet

av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (arbetslivsdirektivet).

Både direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet syftar till att motverka direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet har genomförts i diskrimineringslagen (2008:567). Lagen omfattar sammanlagt sju diskrimineringsgrunder, nämligen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (1 kap. 1 §). En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare (2 kap. 1 §). Diskriminering av arbetstagare eller arbetssökande är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag (2 kap. 9 §).

Diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet definieras i lagen som nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (1 kap. 5 §). Av förarbetena framgår att medborgarskap inte i sig omfattas av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Det anges dock att icke berättigade krav på exempelvis svenskt medborgarskap ändå kan komma att bedömas som indirekt diskriminering på grund av etnicitet, eftersom sådana krav typiskt sett missgynnar människor med annat etniskt eller nationellt ursprung än svenskt (prop. 2007/08:95, s. 497).

Direkt diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av lagens diskrimineringsgrunder. Indirekt diskriminering enligt samma lag innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med t.ex. viss etnisk tillhörighet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap. 4 §).

3.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan konstateras att det finns bestämmelser om skydd för unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare och deras familjemedlemmar mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011. Frågan i vad mån den enskilde har tillgång till rättsliga förfaranden för att göra dessa rättigheter gällande i enlighet med vad som krävs enligt direktiv 2014/54/EU behandlas i avsnitt 4, Tillgång till rättsliga förfaranden.

Därutöver kan unionsmedborgare anses ha visst skydd enligt diskrimineringslagen, i den mån diskrimineringsgrunden nationalitet i ett enskilt fall där en unionsmedborgare anser sig ha blivit diskriminerad på grund av nationalitet sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet i diskrimineringslagen, och övriga förutsättningar för att diskriminering ska anses föreligga är uppfyllda.

4 Tillgång till rättsliga förfaranden

I detta avsnitt analyseras i vilken utsträckning svensk rätt uppfyller kravet i direktiv 2014/54/EU att unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet och deras familjemedlemmar ska ha tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 (artikel 3.1 i direktivet).

I avsnittet analyseras även i vad mån svensk rätt uppfyller direktivets krav att organisationer, arbetsmarknadens parter och andra juridiska personer som har ett berättigat intresse av att säkerställa att direktivet efterlevs får medverka i sådana rättsliga förfaranden (artikel 3.2 i direktivet).

Artikel 2 i direktivet hänvisar till artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, vilka reglerar de olika områden där rätten till fri rörlighet för arbetstagare och principen om likabehandling gäller. Det anges att direktivet ska tillämpas på dessa områden. Det rör sig om tillträde till arbetsmarknaden, anställnings- och arbetsvillkor, tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner, tillgång till viss utbildning och tillgång till bostad. Vidare anges att direktivets tillämpningsområde är identiskt med det för förordning (EU) nr 492/2011.

4.1 Direktivets bestämmelser

För att underlätta en bättre och mer enhetlig tillämpning av bestämmelserna om fri rörlighet och likabehandling i artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 uppställer direktiv 2014/54/EU krav på att medlemsstaterna ska säkerställa tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt dessa bestämmelser. Unions-

medborgare och deras familjemedlemmar som anser att lika-behandlingsprincipen inte tillämpats, eller som anser att de drabbats eller drabbas av omotiverade begränsningar eller hinder för att utnyttja rätten till fri rörlighet, ska kunna få saken rättsligt prövad, efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga myndigheter. En unionsmedborgare ska ha tillgång till rättsliga förfaranden även efter att den situation i vilken begränsningen och hindret eller diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört (artikel 3.1).

Direktivet ska genomföras i enlighet med de rättigheter och principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan), bl.a. artikel 47 om rätten till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (se skäl 29 i direktivet).

4.2 Rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011

4.2.1 Direkt tillämplighet och direkt effekt

EU-förordningar är liksom EUF-fördraget direkt tillämpliga i medlemsstaterna och kan åberopas av enskilda i rättsliga förfaranden, utan att de införlivats i den nationella lagstiftningen (artikel 288 i EUF-fördraget). Förordning (EU) nr 492/2011 är därför direkt tillämplig.

Vissa bestämmelser i EUF-fördraget har av EU-domstolen tillerkänts direkt effekt, vilket innebär att de kan ge upphov till rättigheter och skyldigheter för enskilda fysiska och juridiska personer som kan åberopas direkt inför domstolar och andra myndigheter i medlemsstaterna.

En åtskillnad görs vidare mellan s.k. vertikal direkt effekt och horisontell direkt effekt. En regel som har vertikal direkt effekt kan åberopas gentemot staten och nationella myndigheter, men inte gentemot privata rättssubjekt. En regel som har horisontell direkt effekt kan vid myndigheter och domstolar åberopas mot en annan fysisk eller juridisk person än staten.

Artikel 45 i EUF-fördraget (tidigare artikel 39 i EG-fördraget) har direkt effekt. Det följer av EU-domstolens praxis att artikel 45 i EUF-fördraget har både direkt vertikal effekt och direkt horisontell effekt (bl.a. domen i mål 36/75, Rutili, domen i mål 118/75, Watson, domen i mål C-415/93, Bosman, och domen i mål C-281/98, Angonese).

4.2.2 Nationella bestämmelser som strider mot förordning (EU) nr 492/2011

Enligt artikel 3 i förordning (EU) nr 492/2011 ska som huvudregel de regler som gäller enligt lagar och andra författningar i en medlemsstat eller en medlemsstats administrativa praxis inte gälla när de inskränker rätten för utländska medborgare att ansöka om och erbjuda anställning, eller rätten att påbörja och fullfölja anställning. Detsamma gäller när villkor uppställs som inte gäller för landets egna medborgare, och när reglerna uteslutande eller huvudsakligen har till syfte, eller effekt, att utestänga medborgare från andra medlemsstater från en erbjuden anställning. Av artikel 7.4 i förordningen följer vidare att alla klausuler i ett kollektivt eller individuellt avtal som handlar om rätten att söka anställning, lön och andra villkor för arbete eller avskedande ska vara ogiltiga om de föreskriver eller bemyndigar diskriminerande villkor för arbetstagare som är medborgare i en annan medlemsstat.

4.3 Tillgång till rättsmedel enligt svensk rätt

4.3.1 Möjlighet att överklaga beslut

Förvaltningsbeslut

Förvaltningslagen (1986:223) gäller bl.a. förvaltningsmyndigheters handläggning av ärenden och domstolarnas handläggning av förvaltningsärenden.

Enligt 22 och 22 a § förvaltningslagen gäller en i princip generell rätt att överklaga förvaltningsmyndigheters beslut till allmän för-

valtningsdomstol. I 22 § anges att ett beslut får överklagas av den som beslutet angår, om det har gått honom emot och beslutet kan överklagas. Av 22 a § följer att beslut som huvudregel överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Av 3 § första stycket följer att om en annan lag eller en förordning innehåller någon bestämmelse som avviker från förvaltningslagen, gäller den bestämmelsen. I andra stycket anges dock att bestämmelserna om överklagande i lagen alltid tillämpas om det behövs för att tillgodose rätten till domstolsprövning av civila rättigheter eller skyldigheter enligt artikel 6.1 i Europakonventionen.

Enligt bestämmelserna om omprövning av beslut i 27 § förvaltningslagen ska en myndighet, om den finner att ett beslut som den meddelat som första instans är uppenbart oriktigt på grund av nya omständigheter eller av någon annan anledning, ändra beslutet, om det kan ske snabbt och enkelt och utan att det blir till nackdel för någon enskild part. Ett överklagande av en myndighets beslut förfaller, om myndigheten själv ändrar beslutet så som klaganden begär (28 §).

En dom från förvaltningsrätten kan överklagas till kammarrätten. För att kammarrätten ska pröva en överklagad dom från förvaltningsrätten krävs som huvudregel att kammarrätten meddelar prövningstillstånd. Prövningstillstånd meddelas om det finns anledning att betvivla riktigheten av det beslut som förvaltningsrätten har kommit till, om det inte går att bedöma riktigheten av det slut förvaltningsrätten har kommit till, om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen eller om det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet. Ett överklagande av kammarrättens dom inges till den kammarrätt som dömt i målet. För att prövningstillstånd vid Högsta förvaltningsdomstolen ska meddelas, krävs prejudikatintresse eller synnerliga skäl.

Beslut av kommuner och landsting

Av 31 § förvaltningslagen följer att bestämmelserna i förvaltningslagen om bl.a. beslutsförfarandet, överklagande och andra rättelsemöjligheter (13–30 §§ förvaltningslagen) inte gäller sådana ärenden hos myndigheter i kommuner och landsting där besluten kan över-

klagas enligt 10 kap. kommunallagen (1991:900). Enligt 10 kap. 1 § kommunallagen har varje medlem av en kommun eller ett landsting rätt att få lagligheten av kommunens eller landstingets beslut prövad genom att överklaga dem hos förvaltningsrätten.

De beslut som får överklagas genom sådan laglighetsprövning är bl.a. beslut av fullmäktige eller den beslutande församlingen i ett kommunalförbund, vissa beslut av nämnder eller partssammansatta organ, och vissa beslut av förbundsstyrelsen eller en annan nämnd eller ett partssammansatt organ i ett kommunalförbund (10 kap. 2 §). Ett beslut ska upphävas om det inte tillkommit i laga ordning, beslutet hänför sig till något som inte är en angelägenhet för kommunen eller landstinget, det organ som har fattat beslutet har överskridit sina befogenheter, eller om beslutet strider mot lag eller annan författning. Något annat beslut får inte sättas i det överklagade beslutets ställe (10 kap. 8 §). Förvaltningsrättens beslut kan överklagas till kammarrätten, vars beslut i vissa fall kan överklagas till Högsta förvaltningsdomstolen. I både kammarrätt och Högsta förvaltningsdomstolen krävs prövningstillstånd.

Beslut av enskilda och organisationer

Allmän domstol är behörig att pröva alla typer av tvister så länge tvisten inte ska avgöras av annan myndighet än domstol eller av särskild domstol (10 kap. 17 § rättegångsbalken). Det krävs vanligtvis prövningstillstånd för att ett mål ska tas upp för prövning i hovrätt eller i Högsta domstolen.

Beslut som fattas av privata företag som fullgör offentliga åtaganden kan inte bli föremål för laglighetsprövning enligt kommunallagen. Om tvist uppstår kan talan väckas vid allmän domstol, om det inte av specialförfattningar framgår annat, jfr t.ex. 28 kap. skollagen (2010:800).

4.3.2 Riksdagens ombudsmän (JO) och Justitiekanslern (JK)

Riksdagens ombudsmän

Av lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän (JO) framgår att bl.a. statliga och kommunala myndigheter, tjänstemän och andra befattningshavare vid dessa myndigheter står under ombudsmännens tillsyn. Även annan som innehar tjänst eller uppdrag, varmed följer myndighetsutövning, såvitt avser denna hans verksamhet, står under tillsynen (2 §). JO ska särskilt tillse att domstolar och förvaltningsmyndigheter i sin verksamhet iakttar regeringsformens krav på saklighet och opartiskhet och att medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter ej träds för när i den offentliga verksamheten (3 §).

Det framgår också av lagen att JO ska verka för att brister i lagstiftningen avhjälpas. Uppkommer under tillsynsverksamheten anledning att väcka fråga om en författningsändring eller någon annan åtgärd från statens sida, får en ombudsman göra framställning i ämnet till riksdagen eller till regeringen (4 §).

Vidare följer av lagen bl.a. att JO:s tillsyn bedrivs genom prövning av klagomål från allmänheten samt genom inspektioner och andra undersökningar, som ombudsmännen finner påkallade. JO uttalar sig i beslut om en åtgärd av myndighet eller befattningshavare strider mot lag eller annan författning eller annars är felaktig eller olämplig. JO får även göra sådana uttalanden som avser att främja enhetlig och ändamålsenlig rättstillämpning. Dessutom får JO väcka åtal mot befattningshavare som genom att åsidosätta vad som åligger honom eller henne i tjänsten eller uppdraget har begått annan brottslig gärning än tryckfrihetsbrott eller yttrandefrihetsbrott. Om befattningshavare genom att åsidosätta vad som åligger honom eller henne i tjänsten eller uppdraget gjort sig skyldig till fel, som kan beivras genom disciplinärt förfarande, får JO göra anmälan till den som har befogenhet att besluta om disciplinpåföljd (5–6 §§).

Justitiekanslern

När det gäller Justitiekanslerns (JK) verksamhet följer av bestämmelser i lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn att JK har tillsyn över att de som utövar offentlig verksamhet efterlever lagar och andra författningar samt i övrigt fullgör sina skyldigheter. Justitiekanslerns (JK) tillsyn omfattar bl.a. statliga myndigheter, tjänstemän och andra befattningshavare vid statliga myndigheter. Tillsynen omfattar dessutom andra som är knutna till en statlig myndighet och som innehar en anställning eller ett uppdrag som innefattar myndighetsutövning, när det gäller den verksamheten.

Av förordningen (1975:1345) med instruktion för Justitiekanslern följer att JK är regeringens högste ombudsman (1 §) och att denne under regeringen ska bevaka statens rätt. Det framgår att i mål som rör statens rätt ska han eller hon, om inte någon annan myndighet ska sköta denna uppgift, föra eller låta föra statens talan. Även om uppgiften att företräda staten vid eller utom domstol ska skötas av en annan myndighet än JK, får JK i en tvist som prövas eller kan bli föremål för prövning av en allmän domstol från myndigheten överta uppgiften att bevaka statens rätt (2 §).

4.3.3 Skadestånd

Skadeståndslagen

Enligt 3 kap. 2 § skadeståndslagen (1972:207) ska staten eller en kommun ersätta personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada som vållas genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning i verksamhet som staten eller kommunen svarar för att fullgöra. Detsamma gäller skada som uppkommit om någon kränks genom vissa brottsliga gärningar som begås vid myndighetsutövning.

Staten eller en kommun ska även ersätta ren förmögenhetsskada som vållas av att en myndighet genom fel eller försummelse lämnar felaktiga upplysningar eller råd, om det med hänsyn till omständigheterna finns särskilda skäl (3 kap. 3 § skadeståndslagen).

När det gäller skadeståndsansvar i förhållandet mellan enskilda följer av 2 kap. 3 § skadeståndslagen att den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära ska ersätta den skada som kränkningen innebär. I 3 kap. 1 § regleras bl.a. skadeståndsansvar för annans vållande. Den som har arbetstagare i sin tjänst ska ersätta bl.a. skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan genom vissa brottsliga gärningar genom fel eller försummelse i tjänsten.

Ersättning enligt skadeståndslagen bestäms med tillämpning av bestämmelserna i 5 kap. i lagen.

Skadeståndsansvar grundat på unionsrätten

Skadeståndsanspråk mot staten kan också grundas direkt på unionsrätten. Överträdelser mot unionsrätten kan ådra det allmänna ett skadeståndsansvar om det finns brister vid införandet eller tillämpningen av bindande unionsrättsliga regler för vilka staten svarar (se bl.a. domen i de förenade målen C-6/90 och C-9/90, Francovich). Av EU-domstolens praxis följer att för att ersättningsskyldighet ska uppkomma i det enskilda fallet måste vissa krav vara uppfyllda. Den aktuella unionsrättsliga regeln ska vara avsedd att skapa rättigheter för enskilda, överträdelsen ska vara tillräckligt allvarlig och det ska finnas ett direkt orsakssamband mellan överträdelsen och skadan.

Frågan om rätt till ersättning grundad direkt på unionsrätten föreligger i det enskilda fallet ska avgöras enligt unionsrättens regler i enlighet med EU-domstolens praxis. När det blir fråga om att fastställa ersättningen ska detta däremot ske med tillämpning av den nationella rättens process- och skadeståndsregler (SOU 1997:194, Det allmännas skadeståndsansvar vid överträdelser av EG-regler, s. 114–124).

I ett enskilt fall när en skadeståndstalan riktas mot det allmänna är det den nationella domstolens uppgift att bedöma om de omständigheter som åberopas innebär att prövningen huruvida skadeståndsskyldighet föreligger ska ske enligt unionsrätten eller enligt svensk rätt (SOU 1997:194, s. 126f.)

I vissa fall kan det följa av unionsrätten att skadestånd även ska utgå i förhållandet mellan två enskilda rättssubjekt. EU-domstolen

har i ett mål funnit att då en privaträttslig förening som inte iakttar icke-diskrimineringsprincipen gentemot arbetstagare i den mening som avses i artikel 39 i EG-fördraget (nuvarande artikel 45 i EUF-fördraget) som har horisontell direkt effekt, ska ersättning fastställas enligt nationell lagstiftning om utomobligatoriskt ansvar (domen i mål C-94/07, Raccinelli).

Prövning av skadeståndsanspråk

Skadeståndstalan mot staten kan väckas i allmän domstol. När det gäller vissa anspråk har enskilda också möjlighet att vända sig till JK eller Kammarkollegiet för att få sitt anspråk prövat inom ramen för statens frivilliga skadereglering. Denna möjlighet regleras i förordningen (1995:1301) om handläggning av skadeståndsanspråk mot staten (handläggningsförordningen). En vanligt förekommande ärendetyp är skadeståndsanspråk som grundar sig på påståenden om att en myndighet har fattat ett felaktigt beslut eller underlåtit att meddela ett beslut, s.k. beslutsskador. Ersättningsanspråk som avser beslutsskador handläggs i huvudsak av JK. JK handlägger även anspråk på ersättning som grundas på ett påstående om överträdelse av gemenskapsrätten (3 § handläggningsförordningen).

En enskild som vill åberopa en överträdelse av en unionsrättslig bestämmelse kan alltså antingen väcka skadeståndstalan vid allmän domstol eller få sitt anspråk prövat av JK.

4.4 Tillgång till rättsliga förfaranden på olika områden

Bedömning: Direktivets krav på tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rätten till fri rörlighet för arbetstagare och likabehandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 tillgodoses genom svensk rätt.

Skälen för bedömningen

Tillträde till arbetsmarknaden

Rätten till fri rörlighet och likabehandling

Enligt artikel 45 i EUF-fördraget innefattar den fria rörligheten för arbetstagare rätt att, med förbehåll för begränsningar som grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa, anta faktiska erbjudanden om anställning, förflytta sig fritt inom medlemsstaternas territorium för detta ändamål, uppehålla sig i en medlemsstat i syfte att inneha anställning där i överensstämmelse med de lagar och andra författningar som gäller för anställning av medborgare i den staten och på vissa villkor stanna kvar inom en medlemsstat efter avslutad anställning.

Enligt artikel 1 i förordning (EU) nr 492/2011 har varje medborgare i en medlemsstat rätt att ta anställning och att arbeta inom en annan medlemsstats territorium i enlighet med de villkor som enligt lagar och andra författningar gäller för anställning av medborgare i denna stat. Artikel 2 reglerar bl.a. möjligheten att ingå och fullfölja anställningsavtal i enlighet med de villkor som gäller i en medlemsstat.

Enligt artikel 3.1 ska nationella bestämmelser som inskränker unionsmedborgares rätt att ansöka om och erbjuda anställning eller påbörja och fullfölja anställning inte gälla. Ett undantag från denna huvudregel finns i artikel 3.1 andra stycket, där det anges att första stycket inte gäller i fråga om särskilda språkkunskaper som krävs på grund av den lediga tjänstens natur.

Av artikel 3.2 följer att de bestämmelser som särskilt äsyftas i artikel 3.1 första stycket är bestämmelser som föreskriver särskilda rekryteringsprocedurer för medborgare i andra EU-medlemsstater, bestämmelser som begränsar eller inskränker utannonsering av lediga platser i tidningar eller andra medier, och bestämmelser som t.ex. kopplar rätt till anställning till krav på registrering vid arbetsförmedling.

Av artikel 4 följer att villkor enligt lagar och andra författningar som inskränker antalet eller andelen utländska medborgare i före-

tag, verksamhetsgrenar, regioner eller på nationell nivå, inte ska gälla medborgare i andra EU-medlemsstater.

I artikel 6 anges bl.a. att anställning och rekrytering av en medborgare i en medlemsstat till en tjänst i en annan medlemsstat inte ska vara beroende av medicinska, yrkesmässiga eller andra kriterier som är diskriminerande på grund av nationalitet i jämförelse med de kriterier som gäller för medborgarna i den andra medlemsstaten som önskar bedriva samma verksamhet.

Svensk rätt

En allmän grundsats i svensk arbetsrätt är att arbetsgivaren har fri anställningsrätt. Grundsatsen innebär att en arbetsgivare i princip har rätt att ställa upp vilka anställningsvillkor som helst och att anställa vem han önskar. Denna rätt kan emellertid begränsas genom lag eller avtal (AD 1985 nr 129).

Arbetsgivarens fria anställningsrätt har under årens lopp kommit att inskränkas genom lagregler om företrädesrätt till återanställning, rätt till ökad sysselsättning för deltidsanställda samt genom diskrimineringslagens bestämmelser. Även sådant handlande som kan anses strida mot god sed på arbetsmarknaden kan komma att sätta en yttersta gräns för den fria anställningsrätten. Den fria anställningsrätten kan göras gällande under hela rekryteringsförfarandet, dvs. från överväganden kring rekryteringsbehovet till dess att arbetsgivaren står i begrepp att anställa en viss individ. En arbetssökande inom den privata sektorn har inte möjlighet att få ett beslut om att anställa en annan person ändrat av en domstol. I den mån det rör sig om ett beslut som fattats i strid med bestämmelser som finns till följd av att en inskränkning i den fria anställningsrätten har gjorts i lag, t.ex. bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) om företrädesrätt, finns möjlighet att väcka talan mot arbetsgivaren och begära skadestånd i enlighet med bestämmelserna i anställningsskyddslagen och lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen).

Inom den offentliga sektorn gäller för både statliga och kommunala arbetsgivare grundregeln att dessa ska iaktta saklighet och opartiskhet (1 kap. 9 § regeringsformen). I 12 kap. 5 § andra

stycket regeringsformen anges att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. I fråga om statliga tillsättningar följer av 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Beslut om tillsättning av statliga anställningar kan överklagas till Statens överklagandenämnd. Anställningsbeslut vid universitet och högskolor kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Den som vinner framgång med ett överklagande har rätt att erhålla anställningen. Kommun- och landstingsmedlemmar har möjlighet att överklaga kommunala tjänstetillsättningsbeslut till allmän förvaltningsdomstol genom laglighetsprövning enligt 10 kap. kommunallagen.

Regelverket om fri rörlighet för arbetstagare omfattar inte anställning i offentlig tjänst (artikel 45.4 i förordningen och artikel 51 i EUF-fördraget). För att en medlemsstat ska kunna begränsa den fria rörligheten för arbetstagare med hänvisning till undantaget för anställning i offentlig tjänst i artikel 45.4 EUF-fördraget, krävs dock att anställningen innefattar ett direkt eller indirekt deltagande i myndighetsutövning och arbetsuppgifter som har till syfte att skydda statens eller andra offentliga inrättnings allmänna intressen (domen i mål 149/79, kommissionen mot Belgien). EU-domstolen har konstaterat att begreppen "offentlig tjänst" och "utövande av offentlig makt" är unionsrättsliga begrepp som ska tolkas och tillämpas enhetligt inom unionen (domen i mål 149/79, kommissionen mot Belgien och domen i mål C-47/08, kommissionen mot Belgien).

I 6 § lagen om offentlig anställning anges att endast svenska medborgare kan få anställning som åklagare, polisman eller militär samt att regeringen i vissa fall kan besluta eller föreskriva att statlig anställning av viss art kan reserveras för svenska medborgare. Det handlar bl.a. om sådan verksamhet som har betydelse för landets säkerhet eller relation till andra stater eller organisationer.

Reglerade yrken

EU-domstolen har konstaterat att rätten att bli likabehandlad när man utnyttjar rätten till fri rörlighet skulle undergrävas om

nationella regler inte beaktade kunskap och kvalifikationer erhållna i annat medlemsland (domen i mål 340/89, Vlassopoulou).

Enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG om yrkeskvalifikationer har medlemsstaterna rätt att reservera viss verksamhet till yrkesutövare med särskild kompetens i den utsträckning det finns ett berättigat intresse för att reservera yrkesverksamheten och regleringen är proportionerlig. Gemensamt för sådana s.k. reglerade yrken är att det enligt lag eller annan författning endast är yrkesutövare som besitter vissa kvalifikationer som får bedriva verksamhet, alternativt att arbetsgivare endast får bedriva verksamhet med arbetstagare som innehar den kompetens som krävs. Exempel på reglerade yrken i Sverige är ett flertal hälso- och sjukvårdsyrken, advokat och veterinär. Yrkesverksamma, oavsett nationalitet, som förvärvat kompetens i annat land än Sverige kan vända sig till för yrket behöriga myndigheter och få sina yrkeskvalifikationer erkända.

Den hittillsvarande ordningen i Sverige bygger på en sektorsvis reglering där myndigheters beslut att inte erkänna den enskildes kompetens kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Ett ändringsdirektiv till direktiv 2005/36/EG beslutades den 20 november 2013 (Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/55/EU om ändring av direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer och förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden). Utredningen om genomförande av det moderniserade yrkeskvalifikationsdirektivet har föreslagit en ny lag om ömsesidigt erkännande (se SOU 2014:19, Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett samlat genomförande). Utredningens förslag har remissbehandlats och bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Sammanfattande bedömning

En unionsmedborgare som är arbetssökande och som utövar sin rätt till fri rörlighet har möjlighet att överklaga ett beslut om tillsättning av en statlig anställning till Statens överklagandenämnd respektive Överklagandenämnden för högskolan.

Ett kommunalt beslut om en tjänstetillsättning kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol genom laglighetsprövning.

Unionsmedborgaren kan då även åberopa sin rätt till fri rörlighet och likabehandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

Inom den privata sektorn, där som huvudregel den fria anställningsrätten gäller, finns möjlighet att väcka talan mot en arbetsgivare vid allmän domstol i den mån ett beslut har fattats i strid med t.ex. bestämmelserna i anställningsskyddslagen om företrädesrätt. Unionsmedborgaren kan då även åberopa rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

Därutöver har en unionsmedborgare som är arbetssökande möjlighet att väcka talan mot en arbetsgivare vid allmän domstol och åberopa sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

I den mån diskrimineringsgrunden nationalitet enligt förordning (EU) nr 492/2011 i ett enskilt fall sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och det rör sig om en situation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen, har unionsmedborgaren dessutom möjlighet att föra talan enligt diskrimineringslagen.

I fråga om tillträde till reglerade yrken kan ett myndighetsbeslut att inte erkänna den enskildes kompetens överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose direktivets krav när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–4 och 6 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om tillträde till arbetsmarknaden.

Anställnings- och arbetsvillkor

Rätten till fri rörlighet och likabehandling

Enligt artikel 45 i EUF-fördraget ska all diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna på grund av nationalitet avskaffas vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Det anges bl.a. att den fria rörligheten innefattar rätt att uppehålla sig i en medlemsstat i syfte att inneha anställning där i överens-

stämmelse med de lagar och andra författningar som gäller för anställning av medborgare i den staten. Vidare innefattar den en rätt att under vissa förutsättningar stanna kvar inom en medlemsstat efter att ha varit anställd där.

Av artikel 7.1 i förordning (EU) nr 492/2011 följer att en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat inte på grund av sin nationalitet får behandlas annorlunda än landets egna arbetstagare i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, speciellt vad avser lön, avskedande och, om arbetstagaren skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning. Av artikel 2 i direktiv 2014/54/EU följer att kravet på likabehandling även gäller i fråga om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Svensk rätt

Anställningsskyddslagen gäller för arbetstagare i allmän och enskild tjänst och oavsett arbetstagarens medborgarskap. Lagen innehåller bl.a. regler om anställningsavtalet, vad som gäller vid uppsägning och avskedande samt turordningsregler och företrädesrätt till återanställning (4–27 §§). Närmare bestämmelser om vissa arbetsvillkor regleras i arbetstidslagen (1982:673) och semesterlagen (1977:480), som gäller oavsett arbetstagarens medborgarskap. Anställningsskyddslagen är tvingande i den meningen att avsteg till arbetstagarens nackdel inte får göras i enskilda anställningsavtal (2 § andra stycket). Avvikelser från vissa av lagens bestämmelser får göras genom reglering i kollektivavtal under de förutsättningar som framgår av 2 § tredje och fjärde stycket. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal ska, under de förutsättningar som framgår av 2 § sjätte stycket, tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetstagarorganisation eller arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal kan väcka talan direkt vid Arbetsdomstolen i tvister som rör kollektivavtal eller annan arbetstvist som avses i medbestämmandelagen. Detsamma gäller i övriga arbetstvister under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att den enskilde arbetstagaren som berörs av tvisten är anställd hos en arbetsgivare som är bunden av ett

kollektivavtal. I de tvister som väcks direkt i Arbetsdomstolen är Arbetsdomstolen både första och sista instans.

Annan arbetstvist än som avses i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen ska upptas och avgöras av tingsrätt, t.ex. när en arbetstagare själv väcker talan utan att företräddas av en arbetstagarorganisation. En dom från tingsrätten kan överklagas till Arbetsdomstolen. Det krävs prövningstillstånd för att Arbetsdomstolen ska ta upp målet.

Av 1 kap. 3 § arbetstvistlagen följer att en tvist som ska handläggas enligt denna lag får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän i stället för att avgöras i domstol. I förekommande fall ska detta framgå av anställnings- eller kollektivavtal.

En arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen ska utöver lön och andra anställningsförmåner utge skadestånd för såväl den förlust som uppkommit som för den kränkning lagbrottet innebär (38 §). Arbetstagare som felaktigt skiljts från sin anställning, eller vars anställning tidsbegränsats i strid med lagen, har dock inte rätt att behålla sin anställning om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter den dom där domstol konstaterat att arbetsgivaren gjort fel. Arbetstagaren ska i stället kompenseras ekonomiskt (39 §).

I svensk rätt regleras lön och övriga löneförmåner normalt sett genom kollektivavtal. Arbetsgivaren ska i regel även tillämpa kollektivavtalsvillkor på en oorganiserad arbetstagare (AD 1978 nr 163, AD 2014 nr 31). I situationer då kollektivavtal saknas på en arbetsplats blir det enskilda anställningsavtalet tillämpligt. Den enskilde kan, för det fall han eller hon inte får ersättning utifrån sitt anställningsavtal, väcka talan mot arbetsgivaren.

I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns regler som syftar till en god arbetsmiljö på arbetsplatserna. Arbetsgivaren har enligt lagen arbetsmiljöansvaret. De principer som gäller för hälsa och säkerhet på arbetsplatserna ska tillämpas för samtliga arbetstagare oavsett medborgarskap. Arbetstagare som anser att arbetet kan innebära omedelbar och allvarig fara ska underrätta arbetsgivare eller skyddsombud (3 kap 4 § andra stycket).

Arbetsmiljöverket genomför inspektioner och utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen och de föreskrifter som utfärdats med stöd av lagen efterlevs. Vanligast är att verket beslutar om förbud och förelägganden och att dessa beslut förenas med vitesbelopp för det fall arbetsgivaren inte efterkommer besluten.

Enligt diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare (2 kap. 1 §).

Sammanfattande bedömning

En unionsmedborgare har möjlighet att inom ramen för en arbetstvist om t.ex. tillämpning av ett arbetsvillkor åberopa sin rätt till likabehandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

Därutöver har den enskilde möjlighet att väcka talan mot en arbetsgivare vid allmän domstol, eller vid Arbetsdomstolen för det fall att den enskilde företräds av en arbetstagarorganisation, och åberopa sina rättigheter enligt EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

I den mån diskrimineringsgrunden nationalitet enligt förordning (EU) nr 492/2011 i ett enskilt fall sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet har unionsmedborgaren dessutom möjlighet att föra talan enligt diskrimineringslagen.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose direktivets krav när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artikel 7.1 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om anställnings- och arbetsvillkor.

Tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner

Rätten till fri rörlighet och likabehandling

Enligt artikel 7.2 i förordning (EU) nr 492/2011 ska arbetstagaren åtnjuta samma sociala och skattemässiga förmåner som landets medborgare.

Exempel på förmåner som i EU-domstolens praxis har ansetts utgöra sociala förmåner som omfattas av förordning (EU) nr 492/2011 är bidrag eller garanti för minimiinkomst eller existensminimum, stipendier för utlandsstudier och möjligheten att använda sitt eget modersmål vid förhandlingar inför domstol (domen i mål 261/83, Castelli, domen i mål 316/85, Lebon, domen

i mål 256/86 Frascogna, domen i mål 235/87, Matteucci, och domen i mål 137/84, Mutsch).

Svensk rätt

När det gäller beslut i ärenden om förmåner enligt socialförsäkringsbalken gäller bestämmelserna i 113 kap. 2 § socialförsäkringsbalken. Försäkringskassans beslut överklagas efter omprövning till allmän förvaltningsdomstol. I kammarrätt och Högsta förvaltningsdomstolen krävs prövningstillstånd för att domstolen ska ta upp målet till prövning i sak.

Bestämmelser om studiestöd finns i studiestödslagen (1999:1395), studiestödsförordningen (2000:655) och Centrala studiestödsnämndens föreskrifter. Av 1 kap. 4 § studiestödslagen framgår att utländska medborgare som på grund av anställning eller etablering som egenföretagare här i landet kan härleda rättigheter från EU-rätten ska likabehandlas med svenska medborgare när det gäller rätt till studiestöd. Likabehandlingen gäller även deras familjemedlemmar. Studiestöd ges i form av studiehjälp och studiemedel.

Studiehjälp lämnas främst till ungdomar inom gymnasieskolan men kan också beviljas till ungdomar som inte fyllt 20 år och studerar på t.ex. kommunal vuxenutbildning. Studie hjälpen består dels av ett studiebidrag, dels av ett extra tillägg till studerande i familjer med låga inkomster (2 kap. studiestödslagen). För dem som läser en gymnasial lärlingsutbildning kan även en särskild lärlingsersättning utgå enligt förordningen (2013:1121) om kostnadsersättning till elever i gymnasial lärlingsutbildning.

Studiemedel lämnas i första hand till dem som fyllt 20 år för studier inom universitet- och högskola. Alla utbildningar inom yrkeshögskolan berättigar också till studiemedel från Centrala studiestödsnämnden, om det inte är fråga om uppdragsutbildning. Studiemedel består av studiebidrag och studielån (3 kap. studiestödslagen). Beslut om rätt till studiestöd fattas av Centrala studiestödsnämnden. Enskilda kan överklaga Centrala studiestödsnämndens beslut till Överklagandenämnden för studiestöd (6 kap. 14 § studiestödsförordningen). Överklagandenämndens beslut kan inte överklagas (6 kap. 11 § studiestödslagen).

Av socialtjänstlagen (2001:453) följer att socialnämnden lämnar bistånd till enskilda som vistas i kommunen om behovet inte kan tillgodoses på annat sätt (2 kap. 1 §). Beslut om avslag på ansökan om bistånd enligt socialtjänstlagen överklagas till förvaltningsrätten.

Enligt skatteförfarandelagen (2011:1244) kan Skatteverket ompröva beslut på begäran av enskild eller om det finns andra skäl. Skatteverket kan även på eget initiativ ompröva ett beslut till fördel för den som beslutet gäller. För omprövning av beslut till nackdel för den enskilde finns särskilda bestämmelser. Beskattningsbeslut eller beslut som rör annat förhållande mellan enskild och det allmänna får överklagas till förvaltningsrätt även om det inte är till nackdel för den enskilde.

Arbetslöshetsförsäkringen administreras i Sverige av arbetslöshetskassor. Bestämmelser om försäkringen finns i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring. Beslut som fattats av en arbetslöshetskassa kan, efter omprövning, överklagas till förvaltningsrätt (49–50 §§ lagen om arbetslöshetsförsäkring och 95 § lagen [1997:239] om arbetslöshetskassor). Vid överklagande till kammarrätt och Högsta förvaltningsdomstolen krävs prövningstillstånd.

Enligt diskrimineringslagen är diskriminering förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen och statligt studiestöd (2 kap. 14 §). Det saknas i diskrimineringslagen bestämmelser om diskriminering på skatteområdet.

Sammanfattande bedömning

En unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet har möjlighet att i förvaltningsrättslig ordning överklaga ett beslut som har fattats av en myndighet i fråga om sociala förmåner eller skatteförmåner och därvid åberopa sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

Därutöver har den enskilde möjlighet att väcka talan mot staten vid allmän domstol och åberopa sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

I den mån diskrimineringsgrunden nationalitet enligt förordning (EU) nr 492/2011 i ett enskilt fall sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och det rör sig om en situation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen, finns dessutom möjlighet att föra talan enligt diskrimineringslagen.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose direktivets krav när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artikel 7.2 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner.

Medlemskap och valbarhet i arbetstagarorganisationer

Rätten till fri rörlighet och likabehandling

Enligt artikel 8 första stycket i förordning (EU) nr 492/2011 ska en unionsmedborgare som är anställd i en annan medlemsstat behandlas lika när det gäller medlemskap i fackföreningar och utövande av därmed sammanhängande rättigheter, inklusive rätten att rösta. Arbetstagaren ska även vara valbar till poster inom administrationen eller ledningen av en arbetstagarorganisation, eller till sådana organ som representerar arbetstagare i företag. Arbetstagaren får uteslutas från att delta i ledningen av organisationer som regleras av offentlig rätt och från att inneha en tjänst som regleras av offentlig rätt. Arbetstagaren ska ha rätt att vara valbar till de organ som representerar arbetstagaren i företaget.

I artikel 8 andra stycket anges att bestämmelserna i första stycket inte ska påverka lagar eller förordningar i medlemsstaten som ger arbetstagare från andra medlemsstater mer omfattande rättigheter.

Svensk rätt

Av 2 kap. 25 § regeringsformen följer att utlänning här i riket är likställd med svensk medborgare i fråga om föreningsfrihet om inte annat följer av särskilda föreskrifter i lag. Några föreskrifter som begränsar utlänningars föreningsfrihet eller frihet att tillhöra en

arbetstagarorganisation finns inte. Av medbestämmandelagen framgår att föreningsrätten innebär att arbetstagare och arbetsgivare ska ha rätt att organisera sig. En kränkning av föreningsrätten anses föreligga om det vidtas åtgärder som syftar till att skada någon för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt alternativt för att förhindra att föreningsrätten utnyttjas (8 §). Det följer av de enskilda organisationernas stadgar vilka villkor som gäller för medlemskap, röstberättigande och valbarhet.

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen är tillämplig på den som utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats. I lagen regleras rättigheter och skyldigheter för den facklige förtroendemannen. En arbetsgivare får t.ex. inte försämma förtroendemannens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden på grund av uppdraget (4 §). När förtroendemannauppdraget är slutfört ska arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning som om eller hon inte innehaft uppdraget.

Enligt diskrimineringslagen är diskriminering förbjuden i fråga om medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar (2 kap. 11 §).

Sammanfattande bedömning

Föreningsfriheten fastställs i regeringsformen och gäller arbetstagare oavsett nationalitet. En anställd har möjlighet att väcka talan mot en arbetsgivare och åberopa föreningsrättskränkning enligt medbestämmandelagen eller andra bestämmelser i svensk rätt.

Därutöver har en unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare möjlighet att väcka talan i allmän domstol mot en arbetsgivare och åberopa sina rättigheter enligt EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

I den mån diskrimineringsgrunden nationalitet i ett enskilt fall sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och det rör sig om en situation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen, har unionsmedborgaren dessutom möjlighet att föra talan enligt diskrimineringslagen.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose direktivets krav när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artikel 8 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om medlemskap och valbarhet till arbetstagarorganisationer.

Tillgång till viss utbildning för unionsmedborgare och unionsmedborgares barn

Rätten till fri rörlighet och likabehandling

En arbetstagarare ska enligt artikel 7.3 i förordning (EU) nr 492/2011 ha tillgång till utbildning i yrkesskolor och omskolningscentrum på samma villkor som landets egna medborgare. Enligt artikel 10 ska barn till en unionsmedborgare som är eller har varit anställd i annan medlemsstat ha tillträde till landets allmänna skolor, lärlingsutbildningar och yrkesskolekurser på samma villkor som medborgarna i den staten, om barnen bor där.

Svensk rätt

För att få tillgång till utbildning och andra insatser enligt skollagen (2010:800) krävs bosättning i Sverige. Bosatt i Sverige anses den som är folkbokförd eller annars har rätt till utbildning i enlighet med unionsrätten (29 kap. 2 § skollagen). För den som är bosatt i Sverige utan att vara folkbokförd anses i första hand den kommun som personen stadigvarande vistas i vara hemkommun (29 kap. 6 §).

Kommuner och andra huvudmän för grundskola kan, men måste inte, ta emot andra än dem som enligt skollagen har rätt till utbildning i grundskolan. Hemkommuner ska erbjuda ungdomar möjlighet att läsa in behörighet till högskoleförberedande program eller yrkesprogram genom s.k. introduktionsprogram (17 kap. 3 § skollagen). Gymnasieskolan är öppen för ungdomar som avslutat sin grundskoleutbildning eller motsvarande och som påbörjar sin gymnasieutbildning under tiden till och med det första kalenderhalvåret det år de fyller 20 år (15 kap. 5 § skollagen).

Kommunerna ska tillhandahålla kommunal vuxenutbildning på grundläggande och gymnasial nivå (20 kap. 3 § skollagen).

Inom det offentliga utbildningsväsendet finns vidare lärlingsutbildningar, vilka kan delas in i gymnasial lärlingsutbildning, lärlingsutbildning för vuxna och lärande i arbete inom yrkeshögskolan. Utbildningar inom yrkeshögskolan är ofta avgiftsfria och berättigar normalt till studiestöd.

Samtliga beslut där enskilda som härleder sina rättigheter från unionsrätten nekas förmåner enligt skollagen kan överklagas till Skolväsendets överklagandenämnd (28 kap. 12 § första stycket 13 och 13 § första stycket 2 skollagen). Det gäller beslut fattade av såväl kommuner och landsting som enskilda huvudmän. Närmare bestämmelser om Skolväsendets överklagandenämnd finns i 27 kap. skollagen. Utbildningsanordnarnas beslut att inte anta enskilda på grund av bristande behörighet till högre utbildning kan efter omprövning överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Överklagandenämndens beslut är slutligt.

För unionsmedborgare och deras familjemedlemmar ställs inga krav på anmälnings- eller studieavgift för studier inom skolväsendet. Av 4 kap. 4 § första stycket högskolelagen (1992:1434) följer att utbildningen vid universitet och högskolor med statlig huvudman ska vara avgiftsfri för studenter som är medborgare i en stat som omfattas av avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller Schweiz. I andra stycket i samma paragraf anges att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om avgifter för utbildning på grundnivå och avancerad nivå för studenter som inte är medborgare i de stater som anges i första stycket (s.k. tredjelandsmedborgare). Regeringen har i förordningen (2010:543) om anmälningsavgift och studieavgift vid universitet och högskolor meddelat sådana föreskrifter. I förordningen regleras bl.a. undantag från anmälnings- och studieavgift för vissa tredjelandsmedborgare, såsom familjemedlemmar.

Av 2 kap. 5 § diskrimineringslagen framgår att den som bedriver verksamhet som avses i skollagen eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) inte får diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i

verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Sammanfattande bedömning

En unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare har möjlighet att överklaga ett beslut som har fattats på utbildningsområdet till Skolväsendets överklagandenämnd eller Överklagandenämnden för högskolan. Unionsmedborgaren har då även möjlighet att åberopa sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

Därutöver har den enskilde möjlighet att väcka talan mot staten vid allmän domstol och åberopa sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

I den mån diskrimineringsgrunden nationalitet enligt förordning (EU) nr 492/2011 i ett enskilt fall sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och det rör sig om en situation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen, har unionsmedborgaren dessutom möjlighet att föra talan enligt diskrimineringslagen.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose det krav som uppställs i direktivet när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 7.3 och 10 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om tillgång till viss utbildning för unionsmedborgare och deras barn.

Tillgång till bostad

Rätten till fri rörlighet och likabehandling

Av artikel 9 i förordning (EU) nr 492/2011 följer att en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd i en annan medlemsstat ska åtnjuta alla rättigheter och förmåner som beviljas det landets egna medborgare i bostadsfrågor, inklusive i fråga om rätten att äga den bostad som arbetstagaren behöver. Arbetstagaren har rätt att ställa sig i bostadskö i den region han

eller hon är anställd, om det finns sådana listor, och åtnjuta förmåner som är förknippade därmed, även angående rätten att äga den bostad arbetstagaren behöver.

Svensk rätt

Det är främst kommunerna som ansvarar för sådan samhällsservice som tillgång till bostad. Socialtjänstlagen (2001:453) reglerar kommunernas ansvar för att kommuninvånare ska få sina grundläggande behov tillgodosedda. Kommunerna har en lagstadgad skyldighet att erbjuda boende för funktionshindrade och äldre och staten har en motsvarande skyldighet för asylsökande. I övrigt saknas regler som ger enskilda en uttrycklig rätt till bostad.

Det finns ingen närmare reglering av vilka kriterier och urvalsprocesser som bostadsbolag eller kommunala bostadsförmedlingar kan tillämpa vid förmedling av lediga bostäder.

Till skillnad från situationen på hyresmarknaden stadgas uttryckligen i bostadsrättslagen (1991:614) att medlemskap i en bostadsrättsförening inte får nekas någon på grund av medborgarskap, förmögenhet eller inkomstnivå (2 kap 2 §). Bostadsrättsföreningens villkor för medlemskap ska dessutom uttryckligen framgå av föreningens stadgar.

Kompetensen att avgöra hyres- och bostadsrättstvister är uppdelad mellan hyresnämnder och allmänna domstolar. De i praktiken viktigaste frågorna som avgörs av en hyresnämnd är, i fråga om hyresgäster, om en bostadshyresgästs besittningsskydd ska upphöra och vilka villkor som ska gälla för den fortsatta förhyrningen. När det gäller bostadsrättsföreningar prövar hyresnämnden bl.a. tvister om medlemskap (2 kap 10 § BRL). Hyresnämndens beslut kan i flertalet fall överklagas till Svea hovrätt som sista instans. Tingsrättens avgörande kan överklagas till hovrätt och Högsta domstolen. Bestämmelser om överklagande finns i 12 kap. jordabalken, 11 kap. 3 § BRL, 31 § hyresförhandlingslagen (1978:304) och i 23 § lag om arrendenämnder och hyresnämnder (1973:188).

Av 2 kap. 12 § diskrimineringslagen framgår att diskriminering är förbjuden för den som utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten.

Sammanfattande bedömning

I den utsträckning det av bostadsrättsföreningars stadgar t.ex. krävs visst medborgarskap för medlemskap i bostadsrättsföreningen kan talan mot ett beslut att vägra medlemskap föras i hyresnämnden.

Därutöver har den enskilde möjlighet att väcka talan vid allmän domstol och åberopa sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

I den mån diskrimineringsgrunden nationalitet enligt förordning (EU) nr 492/2011 i ett enskilt fall sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och det rör sig om en situation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen, har unionsmedborgaren dessutom möjlighet att föra talan enligt diskrimineringslagen.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose det krav som uppställs i direktivet när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artikel 9 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om tillgång till bostad.

Hjälp som ges av arbetsförmedlingar*Rätten till fri rörlighet och likabehandling*

Enligt artikel 5 i förordning (EU) nr 492/2011 ska en medborgare som söker anställning inom en annan medlemsstats territorium få samma hjälp där som den som ges av arbetsförmedlingarna till dess egna medborgare. Av EU-domstolens rättspraxis följer att unionsmedborgare ska ha tillgång till sådan hjälp som kan underlätta deras möjlighet att erhålla anställning i landet (domen i mål C-22/08 och C-23/03, Vatsouras och Koupatantze).

En del av den hjälp som arbetstagare erbjuds är den hjälp som ges genom det s.k. Euresnätverket, de offentliga arbetsförmedlingarnas samarbete i fråga om förmedling av lediga platser och platsansökningar. Ramarna för detta samarbete finns i förordningens andra kapitel och kommissionens genomförandebeslut (kommissionens beslut 93/569/EEG om genomförandet av rådets förordning (EEG) nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet

inom gemenskapen, särskilt vad avser nätverket Eures, European Employment Services, ändrat genom kommissionens beslut 2003/8/EG och 2012/733/EU). Det pågår för närvarande förhandlingar inom EU om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar, arbetstagarnas tillgång till rörlighetstjänster och ytterligare integration av arbetsmarknaderna (KOM (2014) 6, faktapromemoria 2013/14:53). Den nya förordningen är avsedd att ersätta förordningens andra kapitel och kommissionsbeslutet.

Svensk rätt

Av förordningen (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen följer att myndigheten aktivt ska medverka till mångfald och mot diskriminering och fullgöra de skyldigheter som framgår av förordning 492/2011 (3 och 7 §§). Att vara inskriven på Arbetsförmedlingen är frivilligt, men alla som har rätt att arbeta i Sverige och som vill bli inskrivna ska skrivas in. Samtliga inskrivna erbjuds hjälp med platsförmedling och vägledning. I syfte att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete kan Arbetsförmedlingen därutöver erbjuda insatser i form av arbetsmarknadspolitiska program, förutsatt att det bedöms lämpligt både för den enskilde och ur ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv.

Arbetsförmedlingens beslut avseende arbetsmarknadspolitiska program kan omprövas av myndighetens centrala enhet för omprövning. Beslut om återkallelse av anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program, samt beslut om utskrivning ur och om återinträde i ett sådant program kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol (se t.ex. 39 a § förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program).

Av 2 kap. 9 § diskrimineringslagen framgår att diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden både i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och när det gäller arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Sammanfattande bedömning

En unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare kan begära omprövning eller överklaga vissa beslut avseende arbetsmarknadspolitiska program i förvaltningsrättslig ordning. Unionsmedborgaren kan då även åberopa sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

Därutöver kan unionsmedborgaren väcka talan mot staten vid allmän domstol och göra gällande sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

I den mån diskrimineringsgrunden nationalitet enligt förordning (EU) nr 492/2011 i ett enskilt fall sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och det rör sig om en situation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen, har unionsarbetstagaren dessutom möjlighet att föra talan enligt diskrimineringslagen.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose det krav som uppställs i direktivet när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artikel 5 i förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om tillgång till hjälp som ges av arbetsförmedlingar.

4.5 Organisationers medverkan i rättsliga förfaranden

Bedömning: Direktivets krav att föreningar, organisationer (inbegripet arbetsmarknadens parter) eller andra juridiska personer som har ett berättigat intresse av att säkerställa att direktiv 2014/54/EU efterlevs ska ha möjlighet att medverka i rättsliga eller administrativa förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 tillgodoses genom svensk rätt.

Skälen för bedömningen

Direktivets bestämmelser

Enligt artikel 3.2 i direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att föreningar, organisationer (inbegripet arbetsmarknadens parter) eller andra juridiska personer med berättigat intresse av att säkerställa att direktivet efterlevs får medverka i administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa genomförandet av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning 492/2011, antingen på unionsmedborgarens eller dennes familjemedlemmars vägnar eller för att stödja dem.

Vad som sägs i artikel 3.2 ska inte påverka andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter och för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet rätten att vidta åtgärder till förmån för ett kollektivt intresse, i enlighet med nationell rätt eller praxis (artikel 3.3). Vad som sägs i artikel 3.2 ska inte heller påverka tillämpningen av nationella processuella regler om ombud i förfaranden i domstol (artikel 3.4).

Svensk rätt

Ombud

Den som väcker talan får anlita ombud. Det ställs dock inget krav på att en part i domstol ska företräddas av ombud och inte heller att ett ombud som anlitas ska ha vissa kvalifikationer, t.ex. vissa juridiska kunskaper. Den som anlitas som ombud ska bedömas lämplig för uppdraget och ska behärska svenska språket (12 kap. 2 § rättegångsbalken).

Diskrimineringsombudsmannen och ideella föreningar

Av 6 kap. 2 § diskrimineringslagen framgår att diskrimineringsombudsmannen som part får föra talan för en enskild som medger det. Detsamma gäller för ideella föreningar som enligt sina stadgar har att ta tillvara sina medlemmars intressen. Föreningen måste

vara lämpad att företräda den enskilde i målet med hänsyn till sin verksamhet och intressen i saken, sina ekonomiska förutsättningar och förhållandena i övrigt. Om en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får Diskrimineringsombudsmannen eller ideella föreningar endast föra talan om arbetstagarorganisationen inte gör det.

Arbetstagarorganisationer

Om det uppstår tvist om kollektivavtal får den arbetstagarorganisation som slutit avtalet föra talan för enskild som är eller har varit medlem (4 kap. 5 § arbetstvistlagen). I annan arbetstvist som avses i medbestämmandelagen eller arbetstvist i övrigt kan organisationen föra talan för medlem i organisationen, under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna. En arbetstagarorganisation ska underrättas om talan riktar sig mot någon som är eller har varit medlem för att därigenom ges möjlighet att svara å den enskildes vägnar, om han eller hon inte väljer att föra talan själv. Rätten att föra talan omfattar även en sammanslutning av sådana organisationer (4 kap. 5 § tredje stycket). Arbetstagarorganisationer kan föra talan mot arbetsgivare även i situationer när enskilda inte lämnat medgivande, i syfte att säkerställa organisationens legitima intresse av att kollektivavtalen respekteras och efterlevs av arbetsgivaren.

Sammanfattande bedömning

Det ställs i Sverige inga formella krav på vem som kan anlitas som rättegångsombud. Ett ombud bör dock bedömas som lämplig för uppgiften.

Diskrimineringsombudsmannen, arbetstagarorganisationer och föreningar med verksamhet, intresse och förutsättningar att föra talan har möjlighet att företräda enskilda i rättsliga förfaranden eller som part föra talan. Därutöver kan arbetstagarorganisationer vidta åtgärder även utan den enskildes medgivande till förmån för ett kollektivt intresse.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose det krav som uppställs i artikel 3.2 när det gäller föreningar, organisationers

(inbegripet arbetsmarknadens parter) och juridiska personers möjlighet att medverka i administrativa och rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

5 Skydd mot ogynnsam behandling

I detta avsnitt analyseras i vilken utsträckning svensk rätt uppfyller direktivets krav på skydd för unionsmedborgare mot ogynnsam behandling på grund av att han eller hon inlett klagomål eller förfaranden för att göra gällande sina rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011.

5.1 Direktivets bestämmelser

Enligt artikel 3.6 i direktiv 2014/54/EU ska medlemsstaterna i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att de rättigheter som anges i artikel 1 i direktivet efterlevs. I artikel 1 hänvisas till artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 (rätten till fri rörlighet för arbetstagare och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet).

Likabehandlingsprincipen gäller enligt förordning (EU) nr 492/2011 på följande områden: Tillträde till arbetsmarknaden, anställnings- och arbetsvillkor, tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner, medlemskap i fackföreningar och valbarhet till organ som representerar arbetstagarna, tillgång till viss utbildning, tillgång till bostad och tillgång till hjälp som ges av arbetsförmedlingar.

Kravet i artikel 3.6 i direktivet på införande av nödvändiga bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling ska ses mot bakgrund av arbetstagarens rätt till ett verkligt och effektivt rättsligt skydd (skäl 14 i direktivet).

5.2 Gällande rätt

5.2.1 Uttryckliga bestämmelser om skydd saknas

Det saknas i svensk rätt bestämmelser som uttryckligen ger ett skydd mot ogynnsam behandling för unionsmedborgare i den situation som avses i direktiv 2014/54/EU. Det finns dock bestämmelser som bör kunna aktualiseras när det gäller handlande som utgör ogynnsam behandling i direktivets mening. Det rör sig främst om bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567), lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) och lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) samt straffrättsliga bestämmelser.

5.2.2 Diskrimineringslagens repressalieförbud

En av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen är etnisk tillhörighet (1 kap. 1 § diskrimineringslagen). Etnisk tillhörighet definieras i lagen som nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (1 kap. 5 §). Av lagens förarbeten framgår att medborgarskap inte i sig omfattas av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Det anges dock att icke berättigade krav på exempelvis svenskt medborgarskap ändå kan komma att bedömas som indirekt diskriminering på grund av etnicitet, eftersom sådana krav typiskt sett missgynnar människor med annat etniskt eller nationellt ursprung än svenskt (prop. 2007/08:95, s. 497).

På arbetslivets område gäller enligt diskrimineringslagen att en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, den som gör en förfrågan om eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik, eller den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (2 kap. 1 § diskrimineringslagen). Lagen har ett brett tillämpningsområde. Det är förbjudet med diskriminering på en rad områden även utanför arbetslivet, bl.a. i utbildningssituationer, i arbetsmarknadspolitisk verksamhet eller vid bedrivande av näringsverksamhet, när det gäller tillgång till varor, tjänster och bostäder, samt när det gäller socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring och

statligt studiestöd. Diskriminering är också förbjuden i fråga om hälso- och sjukvård och i verksamhet inom socialtjänsten.

Lagen innehåller repressalieförbud, som speglar diskrimineringsförbuden. Repressalieförbudet i 2 kap. 18 § avser situationer när en arbetsgivare har utsatt en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen. Bestämmelsen ger skydd för både anställda och den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik samt inhyrd och inlånad arbetskraft. På motsvarande sätt avser repressalieförbudet i 2 kap. 19 § situationen då någon inom andra samhällsområden än arbetslivet har utsatt en person för repressalier på grund av att denne anmält eller påtalat ett handlande i strid med någon av vissa angivna bestämmelser i lagen (2 kap. 19 §).

Av 5 kap. 1 § följer bl.a. att den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen. En arbetsgivare som bryter mot 2 kap. 1 § första stycket eller 18 § ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Av 5 kap. 2 § följer att om en arbetstagare i verksamhet som avses i vissa angivna paragrafer diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare.

5.2.3 Medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd

Med föreningsrätt avses enligt 7 § medbestämmandelagen rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att en sådan ska bildas. Enligt 8 § medbestämmandelagen ska föreningsrätten lämnas okränkta.

Vissa åtgärder från arbetsgivarens sida kan betraktas som föreningsrättskränkning. En sådan föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om

någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Om föreningsrättskränkningen sker genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling, eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är rättshandlingen eller bestämmelsen ogiltig. Av 54 och 55 § medbestämmandelagen följer att arbetsgivare, arbetstagare och organisation som bryter mot föreningsrätten ska ersätta uppkommen skada.

Arbetstagare har i lagen om anställningsskydd ett starkt skydd mot osakligt skiljande eller ogrundat avskedande från anställningen (7 och 18 §§ anställningsskyddslagen). Lagen är tillämplig för i princip allt arbete som utförs i Sverige, oavsett nationalitet (prop. 1973:129, s. 229).

Anställningsskyddslagen aktualiseras typiskt sätt inte vid andra eller mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida än osakligt skiljande från anställningen. I stället aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats som innebär att arbetsgivaren inom ramen för anställningsavtalet t.ex. bestämmer om arbetsuppgifter, sättet för arbetets utförande och platsen för arbetet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt utövas i princip fritt och ensidigt och består bl.a. i rätten att bestämma över arbetsorganisationen, arbetsmetoder och produktionssätt, att omplacera arbetstagare till andra uppgifter inom ramen för deras arbetsskyldighet samt att bestämma över vissa anställningsförmåner. En generell begränsning i arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare formulerades i den s.k. bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89). Enligt bastubadarprincipen måste en omplacering som sker på grund av skäl hänförliga till arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar såväl med hänsyn till arbetsuppgifter som till anställningsförmåner underkastas en rättslig prövning som påminner om vad som gäller vid uppsägning. I sådana fall krävs att det finns godtagbara skäl för omplacering. Bastubadarprincipens tillämplighet förutsätter att det gäller en omplacering som får särskilt ingripande verkningar.

Om arbetsledningsrätten utövas i strid mot lag och goda seder i samband med t.ex. en omplacering kan omplaceringen angripas med rättsliga medel, även om den inte fått så ingripande verkningar att den kan underkastats rättslig prövning på ett sätt som påminner

om vad som gäller vid uppsägning (dvs. enligt bastubadarprincipen). Utrymmet för att angripa arbetsledningsåtgärder därför att de strider mot god sed anses dock vara tämligen snävt (AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 46 och AD 1984 nr 80).

5.2.4 Straffrättsliga bestämmelser

Även allmänna straffrättsliga bestämmelser kan komma att aktualiseras. Trakasserier från t.ex. en arbetsgivares sida kan under vissa förutsättningar utgöra ofredande (4 kap. 7 § brottsbalken). Vidare kan bestämmelserna om förtal eller förolämpning i 5 kap. brottsbalken bli aktuella, beroende på omständigheterna. Även bestämmelsen i 17 kap. 10 § brottsbalken kan nämnas, av vilken det följer att den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne gjort anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör avgett utsaga hos domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd kan dömas för övergrepp i rättssak.

Den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära ska ersätta den skada som kränkningen innebär (2 kap. 3 § skadeståndslagen). Den som har arbetstagare i sin tjänst ska ersätta bl.a. skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan genom vissa brottsliga gärningar genom fel eller försummelse i tjänsten.

Om det är fråga om myndighetsutövning och ett handlande från en tjänstemans sida som är att betrakta som ogynnsam behandling i direktivets mening, bör bestämmelsen om tjänstefel i 20 kap. 1 § brottsbalken kunna aktualiseras. Av bestämmelsen följer att den som uppsåtligen eller av oaktsamhet vid myndighetsutövning genom handling eller underlåtenhet åsidosätter vad som gäller för uppgiften ska dömas för tjänstefel. Den enskilde kan erhålla ersättning för personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada som vållas genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning, liksom för skada på grund av kränkning genom vissa brottsliga gärningar som begås vid myndighetsutövning (3 kap. 2 § skadeståndslagen).

5.3 Behov av författningsreglering

Bedömning: För att säkerställa att svensk rätt uppfyller direktivets krav på skydd mot ogynnsam behandling för den som inlett klagomål eller rättsliga förfaranden för att göra gällande sin rätt till fri rörlighet och likabehandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 bör en bestämmelse om skydd mot ogynnsam behandling införas i författning.

Skälen för bedömningen

Skydd enligt diskrimineringslagen i vissa fall

Såsom framgått ovan innehåller diskrimineringslagen bestämmelser om repressalieförbud. När det gäller repressalier som vidtagits på grund av att en unionsmedborgare anmält eller påtalat diskriminering på grund av nationalitet på något av de olika områden som omfattas av tillämpningsområdet för förordning (EU) nr 492/2011, kan det antas att det i vissa fall skulle vara möjligt att tillämpa diskrimineringslagens repressalieförbud. Detta förutsätter dock, till att börja med, att diskrimineringsgrunden nationalitet enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 i ett enskilt fall då en unionsmedborgare anser sig ha drabbats av diskriminering på grund av nationalitet bedöms sammanfalla med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet i diskrimineringslagen.

Vidare krävs att det rör sig om påstådd diskriminering i en sådan situation eller på ett sådant område som diskrimineringslagen omfattar. Därutöver krävs att övriga förutsättningar för att diskriminering ska anses föreligga är uppfyllda. Om så inte är fallet, blir det inte heller möjligt att tillämpa diskrimineringslagens repressalieförbud.

Tillämpningsområdet för de olika artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 överensstämmer till stor del med det för diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen. Vid en jämförelse kan exempelvis konstateras att tillämpningsområdet för förbuden mot diskriminering på grund av nationalitet i fråga om rätt att ta anställning och arbeta inom en annan medlemsstat (artikel 1) och

anställnings- och arbetsvillkor (artikel 7.1) överensstämmer med tillämpningsområdet för bestämmelsen i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen om att en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare eller gör en förfrågan om eller söker arbete. Även förbudet mot diskriminering i 2 kap. 10 § i fråga om behörighet, legitimation m.m. bör kunna aktualiseras.

På motsvarande sätt bör tillämpningsområdet för artikel 5 i förordningen, ”hjälp som ges av arbetsförmedlingar”, överensstämma med det för förbudet mot diskriminering i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag i 2 kap. 9 § i diskrimineringslagen.

När det gäller tillämpningsområdet för artikel 7.2 i förordningen, tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner, kan konstateras att det i 2 kap. 14 § diskrimineringslagen anges att diskriminering är förbjuden i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen och statligt studiestöd. Tillgång till skatteförmåner synes däremot falla utanför diskrimineringslagens tillämpningsområde. Det innebär alltså att även om diskrimineringsgrunderna i ett enskilt fall skulle sammanfalla, skulle en unionsmedborgare som anser sig ha blivit diskriminerad på grund av nationalitet i strid med artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 i fråga om tillgång till skatteförmåner inte i ett sådant fall kunna föra talan enligt diskrimineringslagen.

När det gäller medlemskap i fackföreningar och valbarhet till arbetstagarorgan (artikel 8), aktualiseras 2 kap. 11 § diskrimineringslagen. I bestämmelsen anges att diskriminering är förbjuden i fråga om medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation och förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

När det gäller tillämpningsområdet för artikel 7.3 i förordningen, som avser tillgång till utbildning i yrkesskolor och omskolningscentrum, och artikel 10, som avser tillträde till allmänna skolor, lärlingsutbildning och yrkesskolekurser för arbetstagares barn, kan konstateras att det av 2 kap. 5 § diskrimineringslagen följer att den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) inte får diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten.

Det framgår vidare att anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Diskrimineringslagens förbud skulle alltså kunna aktualiseras i fråga om sådan utbildning som omfattas av artikel 7.3 eller 10 i förordningen, förutsatt att det i det enskilda fallet bedöms vara fråga om sådan verksamhet som avses i lagen.

När det gäller tillgång till bostad (artikel 9) kan konstateras att det av 2 kap. 12 § diskrimineringslagen följer att diskriminering är förbjuden för den som utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten.

Sammanfattningsvis kan diskrimineringslagen sägas utgöra ett tillräckligt skydd i många fall av ogynnsam behandling i direktivets mening. Avgörande blir för det första om diskrimineringsgrunden nationalitet enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 i det enskilda fallet sammanfaller med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet i diskrimineringslagen. För det andra krävs att den situation i vilken den diskriminering som åberopats i ett klagomål eller rättsligt förfarande, och som lett till att unionsmedborgaren blivit utsatt för en repressalie, faller inom tillämpningsområdet för något av diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen. Om så är fallet, och övriga förutsättningar för att diskriminering ska anses föreligga är uppfyllda, bör diskrimineringslagen bli tillämplig. En unionsmedborgare bör då även kunna göra gällande något av repressalieförbuden i diskrimineringslagen.

Skydd enligt andra bestämmelser i svensk rätt

Utöver diskrimineringslagen finns det, som framgått ovan, andra bestämmelser i svensk rätt som innebär att arbetstagare som inlett klagomål eller rättsliga förfaranden ges ett visst skydd mot vad som i direktivet betecknas som ogynnsam behandling. Anställnings-skyddslagen aktualiseras på arbetslivets område vid den mest ingripande formen av ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, att skilja arbetstagaren från anställningen. Vid mindre ingripande åtgärder aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den s.k. bastubadarprincipen. Bastubadar-

principens tillämplighet förutsätter att det är fråga om en omplacering som får särskilt ingripande verkningar.

Det finns även ett utrymme för att angripa arbetsledningsåtgärder med mindre ingripande verkningar därför att de strider mot god sed. Detta utrymme är dock snävt.

Under förutsättning att arbetsgivarens behandling kan betraktas som en föreningsrättskränkning enligt medbestämmandelagen, kan en arbetstagare anses vara skyddad mot ogynnsam behandling i det avseendet.

Myndigheter är skyldiga att beakta allas likhet inför lagen. Ett handlande från en tjänstemans sida som är att bedöma som ogynnsam behandling i direktivets mening skulle kunna aktualisera bestämmelsen om tjänstefel i 20 kap. 1 § brottsbalken.

För det fall ogynnsam behandling består av ett brottsligt förfarande, såsom ofredande, våld eller hot om våld, kan straffrättsliga bestämmelser komma att aktualiseras.

Behov av författningsreglering

Många sådana situationer som direktivets krav på skydd mot ogynnsam behandling kan antas ta sikte på bör omfattas av diskrimineringslagen och andra bestämmelser i svensk rätt. De bestämmelser som finns skulle därför kunna anses tillräckliga för att åstadkomma det skydd som avses i direktivet.

Det skulle dock kunna hävdas att befintliga bestämmelser inte innebär att det finns ett tillräckligt skydd mot ogynnsam behandling och därmed inte tillgodoser direktivets krav i detta avseende. För att säkerställa att svensk rätt uppfyller direktivets krav bör därför en bestämmelse om skydd mot ogynnsam behandling införas i författning. En uttrycklig bestämmelse skulle även ha den fördelen att det blir tydligt för den enskilde unionsmedborgaren att det i svensk rätt finns ett sådant skydd som avses i direktivet.

5.4 En ny lag

Förslag: Det ska införas en ny lag som ger skydd mot ogynnsam behandling för den som har inlett klagomål eller förfaranden för att göra gällande sin rätt till fri rörlighet och likabehandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011. Lagen ska gälla för unionsmedborgare och övriga EES-medborgare som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare och för medborgare i Schweiz som utövar denna rätt.

Skälen för förslaget

Ingen utvidgning av tillämpningsområdet för diskrimineringslagen

Som framgått ovan innehåller diskrimineringslagen bestämmelser om förbud mot repressalier. De områden som pekas ut i direktivet inom vilka unionsmedborgare ska likabehandlas överensstämmer till stor del med de områden för vilka det finns ett diskrimineringsförbud, och ett därmed sammanhängande repressalieförbud, i diskrimineringslagen. Diskriminering på grund av nationalitet enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 finns dock inte med bland lagens diskrimineringsgrunder. Ett alternativ skulle därför kunna vara att utvidga diskrimineringslagens tillämpningsområde till att även omfatta diskriminering på grund av nationalitet när det gäller unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet och deras familjemedlemmar. I den mån lagens diskrimineringsförbud och repressalieförbud inte till fullo täcker in de områden som pekas ut i direktivet, skulle dessa bestämmelser kunna kompletteras. På så sätt skulle diskrimineringslagen och därmed lagens repressalieförbud bli tillämpliga i samtliga situationer som omfattas av förordningen.

En sådan lösning framstår dock som problematisk av flera skäl. Det skulle för det första bli fråga om att införa förbud i lagen som redan finns i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011. Förordningen är direkt tillämplig och utgör gällande rätt. Att införa samma förbud som finns i förordningen i diskriminerings-

lagen skulle innebära en dubbelreglering. EU-förordningar ska inte heller, till skillnad från direktiv, genomföras i nationell rätt.

För det andra skiljer sig regelverkens syften åt. Diskrimineringslagen syftar till att utgöra ett skydd för grundläggande mänskliga rättigheter medan artikel 45 i EUF-fördraget och förordningen syftar till att främja fri rörlighet för arbetstagare inom EU.

Vidare är inte förbuden mot diskriminering i diskrimineringslagen respektive förordningen utformade på samma sätt. Legaldefinitionen av diskriminering i diskrimineringslagen bygger på att någon behandlas på ett sätt som missgynnar denne i jämförelse med en annan person i en jämförbar situation. Förordningens bestämmelser är däremot uppbyggda som en rätt till likabehandling med landets medborgare. Exempelvis är rätten till likabehandling i fråga om tillträde till arbetsmarknaden utformad som en rättighet för varje medborgare i en medlemsstat att ta anställning och att arbeta inom en annan medlemsstats territorium i enlighet med de villkor som gäller för anställning av medborgare i denna stat (artikel 1 i förordningen).

Även om det är troligt att det också vid en bedömning inom ramen för förordningen ofta skulle göras en jämförelse där det konstateras att unionsmedborgaren blivit missgynnad i förhållande till landets egna medborgare, bör bedömningar enligt diskrimineringslagen ske i enlighet med vad som närmare anges i förarbetena till lagen och domstolspraxis. När det gäller rätten till fri rörlighet och likabehandling är det i huvudsak EU-domstolens praxis som sätter ramarna för bedömningen. Dessutom avser förordningens förbud inte endast diskriminering på grund av nationalitet utan även förbud mot hinder för den fria rörligheten för arbetstagare i en vidare bemärkelse. Av EU-domstolens praxis följer att en bestämmelse kan anses utgöra ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare även om den tillämpas oberoende av arbetstagarens nationalitet (domen i mål C-415/93, Bosman). De olika legaldefinitionerna innebär alltså att diskriminering enligt de båda rättsgrunderna inte är fullt ut jämförbara.

Det framstår även som främmande för lagens systematik att lägga till en diskrimineringsgrund som endast skulle gälla i fråga om unionsmedborgare som utövar rätten till fri rörlighet för arbets-

tagare, eftersom man därmed skulle begränsa lagens tillämplighet till en viss kategori av personer.

Sammanfattningsvis bedöms det inte lämpligt att utvidga diskrimineringslagens tillämpningsområde med en ny diskrimineringsgrund för att på så sätt göra diskrimineringslagens represalieförbud tillämpliga.

En ny lag

Eftersom det inte bedöms lämpligt att utvidga diskrimineringslagens tillämpningsområde, uppkommer frågan om det finns någon annan befintlig lag där en bestämmelse om skydd mot ogynnsam behandling skulle kunna placeras i ett naturligt sammanhang. En sådan bestämmelse skulle träffa både arbetsgivare som aktörer utanför arbetslivets område och ge ett skydd för såväl arbetsökande som anställda unionsmedborgare på en rad skilda områden. Det finns inte en given befintlig lag där en bestämmelse kan placeras. En ny lag bör därför införas. Lagen bör gälla för unionsmedborgare och övriga EES-medborgare som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare och för medborgare i Schweiz som utövar denna rätt.

5.5 Ett förbud mot repressalier

Förslag: Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 eller motsvarande bestämmelser i avtalet mellan EU och Schweiz om fri rörlighet för personer, får inte vidta repressalier mot den som har anmält eller påtalat att han eller hon har hindrats i utövandet av rätten till fri rörlighet eller utsatts för diskriminering på grund av nationalitet.

Skälen för förslaget

Ett förbud mot repressalier enligt diskrimineringslagens modell

Enligt artikel 3.6 i direktivet ska skydd ges för unionsmedborgare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att dennes rättigheter enligt artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 efterlevs.

Bestämmelser med liknande innebörd finns i 2 kap. 18 och 19 §§ diskrimineringslagen. Av bestämmelserna framgår att en arbetstagare eller annan enskild som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering i lagens mening och som har anmält eller påtalat ett sådant handlande inte får utsättas för repressalier.

Diskrimineringslagens förbud mot repressalier grundar sig på olika EU-direktiv om likabehandling som innehåller bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling på grund av klagomål eller rättsliga förfaranden för att se till att likabehandlingsprincipen på dessa områden följs (prop. 2007/08:95 s. 304 f.). I likhet med direktiven på diskrimineringsområdet tar bestämmelsen i direktiv 2014/54/EU sikte på skydd mot ogynnsam behandling till följd av klagomål eller förfaranden. Diskrimineringslagens repressalieförbud bör därför tjäna som förebild vid utformningen av bestämmelsen mot skydd mot ogynnsam behandling i den nya lagen. Bestämmelsen bör således utformas som ett förbud mot repressalier.

Liksom diskrimineringslagen omfattar förordning (EU) nr 492/2011 förbud mot diskriminering i skilda situationer på en rad olika områden och i förhållande till olika aktörer, både inom och utanför arbetslivets område. Förbudet mot repressalier bör därför gälla både inom och utanför arbetslivet. Förbudet bör avse såväl arbetsgivare, myndigheter som andra enskilda som i sin verksamhet utsätter en unionsmedborgare för repressalier på grund av att han eller hon hävdar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare och likabehandling i de situationer som anges i artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011. Enligt direktivets bestämmelse ska skyddet ta sikte på det förhållande att en person har drabbats av ogynnsam behandling *på grund av* klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att rättigheterna efterlevs. Det ska alltså finnas ett orsaks samband mellan det förhållande att unionsmedborgaren har inlett

ett klagomål eller förfarande och den ogynnsamma behandlingen. För att omfattas av det repressalieförbud som föreslås bör därför krävas ett orsakssamband mellan det förhållandet att unionsmedborgaren anmält eller påtalat ett visst handlande och repressalien.

6 Organ för att främja likabehandling och tillgång till information

I detta avsnitt analyseras i vilken utsträckning direktivets bestämmelser om organ för att främja likabehandling av unionsmedborgare som utövar rätten till fri rörlighet och deras familjemedlemmar uppfylls i svensk rätt. Vidare behandlas direktivets bestämmelser om dialog och information.

6.1 Bakgrund och direktivets bestämmelser

6.1.1 Direktivets bestämmelser

I artikel 4 i direktivet anges att medlemsstaterna ska utse en eller flera strukturer eller organ för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare och deras familjemedlemmar. För det fall uppgifterna tilldelas fler än ett organ ska medlemsstaterna säkerställa att uppgifterna samordnas i tillräckligt hög grad.

Organen ska ha behörighet att:

- tillhandahålla eller säkerställa tillhandahållandet av oberoende juridisk eller annan hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar,
- fungera som kontaktpunkt i syfte att samarbeta och utbyta relevant information med motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater,

- genomföra eller låta genomföra oberoende undersökningar och analyser av omotiverade begränsningar av och hinder för rätten till fri rörlighet eller diskriminering på grund av nationalitet,
- säkerställa offentliggörandet av oberoende rapporter och lämna rekommendationer i alla frågor som rör sådana begränsningar och hinder eller sådan diskriminering, och
- offentliggöra relevant information om tillämpningen på nationell nivå av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare.

Om organen tillhandahåller stöd vid rättsliga förfaranden ska sådant stöd erbjudas kostnadsfritt till dem som anses sakna tillräckliga resurser i enlighet med nationell rätt eller praxis.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 5 i direktivet uppmuntra dialog med arbetsmarknadens parter och relevanta icke-statliga organisationer som har ett berättigat intresse av att bidra till att motverka hinder för fri rörlighet och diskriminering på grund av nationalitet.

Av artikel 6.1 följer att medlemsstaterna ska se till att arbetstagare och arbetsgivare i unionen på lämpligt sätt får kännedom om de åtgärder som antas i enlighet med direktivet och artiklarna 1–10 i förordning 492/2011.

I artikel 6.2 anges att medlemsstaterna på mer än ett officiellt språk ska ge tydlig, kostnadsfri, lättillgänglig, heltäckande och aktuell information om de rättigheter unionsrätten ger när det gäller fri rörlighet för arbetstagare. Denna information bör också vara tillgänglig via *Ditt Europa* och *Euresportalen*. Av skälen framgår att medlemsstaterna bör fastställa hur unionsmedborgare, t.ex. arbetstagare, studenter, personer som nyligen avlagt examen, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter kan förse med lättillgänglig och relevant information. Informationen ska även avse vilka organ som utses i enlighet med direktivet och information om möjligheter till rättslig prövning. Informationen bör finnas på fler än ett officiellt språk (skäl 23).

6.1.2 EU-rättsliga strukturer för informations- och erfarenhetsutbyte

System med kontaktpunkter för informations- och erfarenhetsutbyte mellan medlemsstaterna i syfte att förbättra rörligheten på den inre marknaden finns i flera rättsakter, t.ex. Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden (*tjänstedirektivet*), Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer, reviderat genom direktiv 2013/55/EU (*yrkeskvalifikationsdirektivet*) och Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, ändrat genom direktiv 2013/67/EU (*utstationeringsdirektivet*).

I syfte att tillhandahålla plattformar för utbyte av information och hjälp till enskilda har också olika nätverk för informationsutbyte och problemlösning inom EU inrättats. De olika nätverken riktar sig i varierande utsträckning till enskilda, företag eller arbetsgivare som önskar utöva sina rättigheter på den inre marknaden, eller till beslutsfattare.

Arbetsförmedlingen ingår i ett nätverk av arbetsförmedlingar i EU/EES och Schweiz, *Euresnätverket* (se 7 § förordning [2007:1030] med instruktion för Arbetsförmedlingen). Euresnätverket är inrättat genom kommissionens beslut nr 93/569/EEG av den 22 oktober 1993 om genomförandet av förordning 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen, särskilt vad avser nätverket Eures, ändrat genom kommissionens beslut 2003/8/EG och genom kommissionens beslut 2012/733/EU.

Arbetsförmedlingen tillhandahåller inom ramen för Eures-samarbetet information och stöd till dem som vill arbeta i andra medlemsstater, och till arbetssökande i dessa länder som vill arbeta i Sverige. Information och stöd ges även till arbetsgivare som vill rekrytera i andra medlemsstater. I frågor om gränsöverskridande verksamhet samverkar Eures med myndigheter och institutioner både nationellt och i andra medlemsstater. På Euresportalen (ec.europa.eu/eures) finns information på EU:s samtliga officiella språk, i en rad praktiska, juridiska och administrativa frågor i syfte

att ge hjälp och stöd till både arbetstagare och arbetsgivare när det gäller att flytta till eller anställa personal från ett annat land.

Av lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare följer att Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor i Sverige när det gäller utstationeringsfrågor och informerar om arbets- och anställningsvillkor som gäller i Sverige. Arbetsmiljöverket samarbetar i dessa frågor med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EU/EES och Schweiz (9 §).

Universitets- och högskolerådet är kontaktpunkt enligt yrkeskvalifikationsdirektivet (5 § förordningen [2012:811] med instruktion för Universitets- och högskolerådet). Inom ramen för denna verksamhet ska myndigheten tillhandahålla information om systemet för erkännande av yrkeskvalifikationer i Sverige samt bistå enskilda som önskar utöva sina rättigheter enligt yrkeskvalifikationsdirektivet genom att t.ex. samarbeta med kontaktpunkter i andra medlemsländer.

På migrationsområdet är Migrationsverket nationell kontaktpunkt för EMN-nätverket (inrättat genom rådets beslut den 14 maj 2008 om inrättande av ett europeiskt migrationsnätverk [2008/381/EG]), där alla medlemsländer deltar utom Danmark och Kroatien, som endast deltar som observatörer. EMN-nätverkets främsta uppgift är att tillhandahålla information till såväl allmänheten som till beslutsfattare som arbetar med att utveckla den gemensamma migrations- och asylpolitiken. Kontaktpunkten ska i sin tur etablera ett nationellt nätverk av organisationer, forskare och enskilda personer verksamma inom migrations- och asylområdet.

Kommissionen tillhandahåller även i egen eller delad regi olika informations- och rådgivningsfunktioner, bl.a:

- *Ditt Europa*, som vänder sig till EU-medborgare med information om vilka rättigheter de har när det gäller att bo, arbeta och resa i EU,
- *Europa Direkt*, med allmän och viss specialiserad information om EU och enskildas rättigheter, och
- *Europeiska ombudsmannanätverket*, som utgör ett samarbetsverktyg för ombudsmän och liknande organ i EU:s medlemsstater och andra europeiska stater.

6.1.3 Kommerskollegiums uppdrag och verksamhet i fråga om fri rörlighet för personer

Kommerskollegium är förvaltningsmyndighet för frågor som rör EU:s inre marknad. Myndigheten ska enligt förordningen (2012:990) med instruktion för Kommerskollegium bl.a. verka för fri rörlighet för personer på den inre marknaden. Myndigheten ska inom ramen för detta uppdrag analysera den inre marknads utveckling och verka för ett enhetligt genomförande och en korrekt tillämpning av EU-rätten i Sverige. Myndigheten ska informera myndigheter, näringsliv och enskilda om den inre marknaden (1–3 §§). Vidare har Kommerskollegium ansvar för kontaktpunkten för varor samt tillsammans med Tillväxtverket och Konsumentverket ansvar för kontaktpunkten för tjänster.

Myndigheten är också Sveriges Solvitcenter (9 § femte punkten i förordningen med instruktion för Kommerskollegium). Solvitnätverket är ett informellt problemlösningsnätverk som inrättats i alla EU- och EES-länder, i syfte att ge stöd till enskilda och företag som stöter på problem när de önskar utöva sina rättigheter på den inre marknaden, förutsatt att problemen bottnar i att myndigheter tillämpat unionsrätten felaktigt.

Inom ramen för sitt nuvarande uppdrag analyserar Kommerskollegium problem som unionsmedborgare kan stöta på när de önskar flytta till Sverige. Myndigheten har vidare på svenska och engelska publicerat en ny avdelning på myndighetens webbplats med sådan information som myndigheten bedömer saknas på andra myndigheters webbplatser. Utifrån typiska problemsituationer som unionsmedborgare kan stöta på i Sverige informerar myndigheten på webbplatsen om unionsmedborgares rättigheter och relevanta svenska bestämmelser.

Kommerskollegium ingår i dag i redaktionen för medborgardelen av kommissionens webbplats *Ditt Europa*, och sammanställer som sådan information av betydelse för unionsmedborgare och deras familjemedlemmar från berörda myndigheter i Sverige. Kommerskollegium har även bidragit till att information som tillgängliggörs via *work.sweden.se* eller motsvarande regionala sidor som t.ex. Stockholm Business Region's webb *Moving to Stockholm* är korrekt och uppdaterad.

6.1.4 Övriga nationella strukturer för information

EU-upplysningen vid Sveriges riksdag har i uppdrag att ge opartisk och allsidig information om EU, bl.a. om vilka rättigheter man har som EU-medborgare, såsom rätten att arbeta och att söka arbete i andra EU-länder.

Svenska institutet hade fram till 2013 i uppdrag att särskilt informera om det svenska regelverket när det gäller arbetskraftsinvandring för tredjelandsmedborgare. Uppdraget resulterade i en webbplats (work.sweden.se) som innehåller information om hur man söker arbete i Sverige, vilka tillstånd som kan krävas, hur flytten bör planeras och generell information om hur det är att leva i Sverige. Informationen är anpassad utifrån den enskildes medborgarskap och innehåller därmed även information av intresse för unionsmedborgare.

Vidare finns information på flera olika språk om det svenska samhället och svar på frågor om hur det fungerar i Sverige, bl.a. i fråga om bostäder, sjukvård och utbildning, på länsstyrelsernas gemensamma portal för samhällsinformation till nyanlända, informationsverige.se.

6.2 Organ med uppgift att främja likabehandling och stödja arbetstagare

Bedömning: Kommerskollegiums nuvarande uppdrag bör förtydligas så att det omfattar uppgiften att vara ett organ som ska främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet och deras familjemedlemmar, i enlighet med artikel 4 i direktivet.

Myndigheten bör ges i uppdrag att vara kontaktpunkt för samarbetet med kontaktpunkter i andra medlemsstater i frågor som rör fri rörlighet för arbetstagare i enlighet med artikel 4.2 b i direktivet. Myndigheten bör även ges i uppdrag att vid behov samordna att tillhandahållandet av oberoende hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar säkerställs i enlighet med artikel 4.5 i direktivet.

Befintliga myndighetsstrukturer för hjälp och stöd till enskilda bedöms tillgodose direktivets krav på tillhandahållandet av oberoende eller juridisk hjälp enligt artikel 4.2 a i direktivet.

Kommerskollegiums analysuppgifter inom ramen för det övergripande målet att verka för fri rörlighet på den inre marknaden för unionsmedborgare bedöms tillgodose direktivets krav enligt artikel 4.2 c–e i direktivet.

Skälen för förslag och bedömning

Strukturer för att främja likabehandling och stödja unionsmedborgare

För att korrekt genomföra direktivet behöver det säkerställas att det finns svenska strukturer eller organ som i enlighet med artikel 4.1 har i uppdrag att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av arbetstagare och deras familjemedlemmar. Det finns inget krav enligt direktivet på att en struktur eller ett organ ska ha samtliga uppgifter, men om uppgifterna delas upp på flera bör det säkerställas att de samordnas i tillräckligt hög grad. Vidare finns inget hinder enligt direktivet mot att dessa är en del av redan befintliga organ som har liknande syften. Vilken behörighet som organen ska ha anges i artikel 4.2.

Oberoende juridisk eller annan hjälp

De organ som utses av medlemsstaterna ska enligt artikel 4.2 a i direktivet ha behörighet att tillhandahålla eller säkerställa tillhandahållandet av oberoende juridisk eller annan hjälp.

När det gäller vad som ska läggas i begreppet "oberoende juridisk eller annan hjälp" framgår av skälen till direktivet att sådan oberoende hjälp t.ex. kan bestå av tillhandahållande av juridisk information om tillämpningen av relevanta unionsregler och nationella regler om arbetstagarnas fria rörlighet, information om förfaranden vid klagomål och hjälp att skydda arbetstagarnas och deras familjemedlemmars rättigheter. Det kan, men måste inte, innebära stöd vid rättsliga förfaranden (skäl 17). Direktivet ställer alltså inga krav på att individuell rådgivning ska tillhandahållas i en faktisk eller konkret situation. För att uppfylla direktivets krav bedöms det mot denna bakgrund vara tillräckligt att säkerställa att det finns myndighetsstrukturer på nationell nivå som kan tillhandahålla konkret vägledning för enskilda, antingen direkt inom ramen för sitt uppdrag, eller genom att hänvisa till rätt behörig nationell myndighet eller till befintliga informations- eller stöd-tjänster på unionsnivå.

I Kommerskollegiums nuvarande uppdrag ingår att verka för en väl fungerande inre marknad och för ett enhetligt genomförande och en korrekt tillämpning av EU-rätten i Sverige. Inom ramen för sitt uppdrag tillhandahåller Kommerskollegium redan idag sådan information som den bedömer saknas hos andra myndigheter. Myndigheten informerar, utifrån typiska problemsituationer som unionsmedborgare kan stöta på i Sverige, om unionsmedborgares rättigheter och relevanta svenska bestämmelser. För det fall unionsmedborgaren i sina myndighetskontakter stöter på hinder i strid med inre marknadsregelverket har Kommerskollegium därutöver möjlighet att genom ett informellt tillvägagångssätt erbjuda individuell hjälp med problemlösning inom ramen för Solvitverksamheten.

Det kan i detta sammanhang också framhållas att Arbetsförmedlingen inom ramen för Euressamarbetet tillhandahåller information och stöd till dem som vill arbeta i andra medlemsstater, och till arbetssökande i dessa länder som vill arbeta i Sverige. Därtill kommer att svenska myndigheter enligt förvaltningslagen

har en skyldighet att hjälpa enskilda till rätta och vid behov hänvisa till rätt behörig myndighet. Det är de myndigheter som har ansvar för sakfrågorna som i första hand bör erbjuda hjälp och stöd till enskilda.

Befintliga svenska myndighetsstrukturer för hjälp och stöd till enskilda bedöms därmed tillgodose direktivets krav på oberoende juridisk eller annan hjälp enligt artikel 4.2 a i direktivet. Kommerskollegium bör dock ges i uppdrag att vid behov samordna att tillhandahållandet av oberoende hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar säkerställs i enlighet med artikel 4.5 i direktivet.

Kontaktpunkt för motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater

Enligt artikel 4.2 b i direktivet ska organ som utses enligt artikel 4.1 fungera som kontaktpunkt för motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater, i syfte att samarbeta och utbyta relevant information. I skälen till direktivet anges att samarbetet mellan kontaktpunkterna kan avse utbyte om information om kontaktuppgifter till samtliga organ, möjligheter att föra talan och kontaktuppgifter till aktörer som tillhandahåller information och tjänster till unionsmedborgare och deras familjemedlemmar (skäl 19). Till skillnad från vad som gäller i ett antal andra unionsrättsakter som innehåller krav på kontaktpunkter finns i direktivet inga krav på att det eller de organ som inrättas ska fungera som kontaktpunkt i förhållande till enskilda, eller i förhållande till myndigheter eller andra aktörer på nationell nivå.

Enligt sitt nuvarande uppdrag ska Kommerskollegium inom inre marknadsområdet ansvara för och utveckla EU:s kontaktpunkter för varor respektive tjänster. Att fungera som kontaktpunkt för fri rörlighet för arbetstagare enligt direktivets krav bedöms ligga väl i linje med myndighetens nuvarande uppdrag. Kommerskollegium bör därför ges i uppdrag att vara kontaktpunkt för samarbete med motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater i frågor som rör fri rörlighet för arbetstagare i enlighet med artikel 4.2 b i direktivet.

Oberoende undersökningar och analyser samt information om nationell tillämpning av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare

Enligt artikel 4.2 c och d i direktivet ska de organ som utses av medlemsstaterna ha behörighet att genomföra eller låta genomföra oberoende undersökningar och analyser av hinder mot rätten till fri rörlighet och likabehandling, samt säkerställa offentliggörandet av oberoende rapporter och lämna rekommendationer i sådana frågor. Enligt artikel 4.2 e i direktivet ska organen också offentliggöra relevant information om tillämpningen på nationell nivå av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare.

Kommerskollegium genomför och offentliggör analyser och undersökningar, och lämnar rekommendationer, i frågor som rör hinder i strid med bestämmelserna om fri rörlighet på den inre marknaden. Därutöver analyserar och rapporterar kollegiet som Solvitcenter sådana hinder som kan uppstå i kontakten med myndigheter, och som enskilda upplever gör det svårare för dem att röra sig fritt och utnyttja de rättigheter som unionsrätten ger dem. Den verksamhet som Kommerskollegium bedriver i dag bedöms motsvara de uppgifter som direktivet kräver avseende undersökningar och analyser av samt rapporter och rekommendationer om omotiverade begränsningar eller hinder för rätten till fri rörlighet eller diskriminering på grund av nationalitet.

Direktivet uppställer inte några närmare krav på hur informationen om den nationella tillämpningen av reglerna om fri rörlighet ska utformas, t.ex. att den ska vara heltäckande. Det skulle också vara orimligt att ett kräva att en myndighet ska tillhandahålla heltäckande aktuell och uppdaterad information inom så vitt skilda frågeställningar som direktivet omfattar. Ansvar för att besvara frågor från enskilda när det gäller t.ex. skattefrågor eller socialförsäkringsfrågor bör därför ankomma på den myndighet som ansvarar för sakområdet. De undersökningar och analyser som Kommerskollegium redan i dag utför och den information som finns tillgänglig på dess hemsida om den fria rörligheten för personer i Sverige bedöms motsvara direktivets krav på att redogöra för *relevant* nationell tillämpning av unionsregelverket.

Myndighetens nuvarande analysverksamhet inom ramen för det övergripande målet att verka för fri rörlighet på den inre marknaden för unionsmedborgare bedöms därmed motsvara direktivets krav enligt artikel 4.2 c–e.

Sammanfattande bedömning

Sammanfattningsvis bedöms Kommerskollegiums nuvarande uppdrag ligga väl i linje med direktivets krav på strukturer som ska främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare och deras familjemedlemmar. Befintliga myndighetsstrukturer för hjälp och stöd till enskilda bedöms vidare tillgodose direktivets krav på tillhandahållandet av oberoende eller juridisk hjälp enligt artikel 4.2 a i direktivet. Kommerskollegiums analysuppgifter inom ramen för det övergripande målet att verka för fri rörlighet på den inre marknaden för unionsmedborgare bedöms tillgodose direktivets krav enligt artikel 4.2 c–e i direktivet.

Myndighetens nuvarande uppdrag bör dock förtydligas, så att det uttryckligen framgår att myndigheten har i uppdrag att främja likabehandling och att stödja arbetstagare och deras familjemedlemmar, i enlighet med artikel 4 i direktivet.

Kommerskollegium bör även ges i uppdrag att vara kontaktpunkt för motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater i frågor som rör fri rörlighet för arbetstagare enligt artikel 4.2 b, vilket bedöms ligga väl i linje med myndighetens nuvarande uppdrag. Myndigheten bör vidare ges i uppdrag att vid behov samordna att tillhandahållandet av oberoende hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar säkerställs i enlighet med artikel 4.5 i direktivet.

6.3 Tillgång till och spridning av information

Bedömning: Direktivets bestämmelser om tillgång till och spridning av information enligt artikel 6 i direktivet föranleder inte några författningsåtgärder.

Skälen för bedömningen

När det gäller direktivets bestämmelser om information enligt artikel 6 bedöms det ligga inom ramen för uppdraget att främja likabehandling av arbetstagare att också tillhandahålla information om de åtgärder som antas enligt direktivet och om de rättigheter som unionsrätten ger när det gäller fri rörlighet för arbetstagare. Hur denna information lämpligen bör spridas bör med fördel avgöras av det eller de organ för likabehandling som utses. Något behov av att reglera uppdraget närmare i förordning eller annan författning bedöms inte finnas.

6.4 Dialog i syfte att främja principen om likabehandling

Bedömning: Direktivets bestämmelser om dialog med arbetsmarknadens parter och relevanta icke-statliga aktörer föranleder inte några författningsåtgärder.

Skälen för bedömningen

I artikel 5 föreskrivs att medlemsstaterna ska uppmuntra dialog med arbetsmarknadens parter och relevanta icke-statliga organisationer. Dialogen är i första hand inriktad på organisationer som i enlighet med nationell rätt och praxis har ett berättigat intresse av att motverka diskriminering och omotiverade begränsningar för unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare och deras familjemedlemmar. Kravet på att uppmuntra dialog inbegriper inte samverkan mellan myndigheter inom landet.

Det får anses ligga inom ramen för uppgiften att främja likabehandling av arbetstagare att också inbjuda relevanta aktörer till dialog om frågor som rör arbetstagares fria rörlighet. Det kan konstateras att Kommerskollegium redan i dag tagit initiativ till dialog med de myndigheter som EU-medborgare kommer i kontakt med när de utnyttjar sin rätt till fri rörlighet. Det bedöms inte vara nödvändigt att närmare reglera formerna för dialogen med

relevanta icke-statliga organisationer i förordning eller annan författning.

7 Ikraftträdande

Förslag: Lagen om skydd mot repressalier för den som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare ska träda i kraft den 20 maj 2016.

Skälen för förslaget

I artikel 8 i direktiv 2014/54/EU anges att medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 21 maj 2016. De bestämmelser som föreslås ska därför träda i kraft den 20 maj 2016.

8 Konsekvensbeskrivning

8.1 Konsekvenser för enskilda

En förutsättning för att unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare ska kunna ta tillvara sina rättigheter är att de känner till vilka rättigheter de har, samt till vilka myndigheter och instanser man kan vända sig. Direktivet syftar till att säkerställa att arbetstagare och deras familjemedlemmar har tillgång till rättsliga förfaranden och till relevant information för att kunna genomdriva den rätt till fri rörlighet som unionsrätten ger dem. Förslagen och bedömningarna i denna promemoria syftar till att genomföra direktivets bestämmelser. Enskilda ges på så vis ökade förutsättningar att komma i åtnjutande av de rättigheter de har.

8.2 Konsekvenser för det allmänna och ekonomiska konsekvenser

Rätt till likabehandling och fri rörlighet för arbetstagare gäller redan idag i enlighet med EUF-fördragets bestämmelser och förordning (EU) nr 492/2011. Enskilda unionsmedborgare har möjlighet att inleda rättsliga förfaranden och åberopa sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare och likabehandling. Direktivet bedöms leda till en ökad kännedom hos unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet om de materiella unionsreglerna om fri rörlighet för arbetstagare och likabehandling. Förslagen i denna promemoria skulle eventuellt kunna leda till en viss ökning av antalet rättsliga förfaranden, från en låg nivå. Den eventuella ökningen bedöms därför kunna hanteras inom ramen för domstolarnas nuvarande ekonomiska ramar.

När det gäller de krav som direktivet ställer på befogenheter för organ som utses för att främja, analysera, övervaka och stödja lika-behandling av unionsmedborgare och deras familjemedlemmar är bedömningen att Kommerskollegium i stort fullgör dessa uppgifter inom ramen för befintlig verksamhet.

Förslaget att ge myndigheten i uppdrag att fungera som kontaktpunkt gentemot motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater och att förtydliga myndighetens nuvarande uppdrag kan komma leda till en viss ökning av efterfrågan på information från myndigheten. Uppgiften som kontaktpunkt kommer även innebära vissa merkostnader för att delta i kontaktpunktsmöten och i övrigt samverka med motsvarigheter i andra medlemsstater. Förslaget att ge myndigheten i uppdrag att samordna att tillhandahållandet av oberoende hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar säkerställs kommer att innebära engångskostnader för att inventera nuläget samt vissa mindre löpande kostnader.

Nämnda förslag bedöms medföra en ökad arbetsbelastning för Kommerskollegium. Tillkommande kostnader för kollegiet hanteras genom omfördelning av medel inom befintliga ekonomiska ramar.

Diskrimineringslagen innehåller redan en diskrimineringsgrund, etnisk tillhörighet, som unionsmedborgare kan åberopa för det fall den diskriminering som uppstått faller inom diskrimineringslagens tillämpningsområde. Promemorian innebär ingen ändring av vad som redan gäller i detta avseende varför det inte bedöms uppstå några ekonomiska konsekvenser för Diskrimineringsombudsmannen.

8.3 Konsekvenser för företagen

Med bättre verktyg för att säkerställa att arbetstagare som utnyttjar sin rätt till fri rörlighet likabehandlas med inhemska arbetstagare, och bättre tillgång till information om innehållet i unionsrätten på detta område, motverkas sämre villkor för arbetstagare. Genom förbättrade möjligheter för unionsmedborgare att förflytta sig mellan medlemsländerna förbättras den inre marknadens funktion och potential. Arbetsbrist inom en viss yrkesgrupp eller bransch i

ett land kan lättare fyllas med arbetskraft från ett annat land, vilket gynnar företagen.

8.4 Konsekvenser i övrigt

Rätten till likabehandling av arbetstagare som utnyttjar sin rätt till fri rörlighet följer redan av direkt tillämplig unionsrätt (artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011). Direktivet syftar till att tydliggöra innebörden av rätten till fri rörlighet och likabehandling av arbetstagare. Genom förbättrade möjligheter för unionsarbetstagare att förflytta sig mellan medlemsländerna förbättras även den inre marknadens funktion och potential.

9 Författningskommentar

9.1 Förslaget till lag om skydd mot repressalier för den som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare

Lagens tillämpningsområde

1 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

Av paragrafen framgår lagens tillämpningsområde. Lagen gäller för unionsmedborgare och övriga EES-medborgare som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare och för medborgare i Schweiz som utövar denna rätt.

Lagen omfattar såväl unionsmedborgare som medborgare i de stater inom EES som inte är medlemmar i Europeiska unionen. Med unionsmedborgare avses varje person som är medborgare i en medlemsstat (artikel 20 i EUF-fördraget). Med EES-medborgare avses en medborgare i en stat som omfattas av avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Genom EES-avtalet omfattas medborgare i Island, Norge och Liechtenstein av den fria rörligheten mellan avtalsstaterna.

Rätten till fri rörlighet för arbetstagare följer av artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EUT L 141, 27.5.2011).

Genom ett särskilt avtal mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å

andra sidan, om fri rörlighet för personer, undertecknat i Luxemburg den 21 juni 1999 (EGT L 114, 30.4.2002, s. 6) omfattas medborgare i Schweiz av den fria rörligheten för personer. Artikel 6–11 i avtalet innehåller bestämmelser om arbetstagare. Lagen bör därför gälla även medborgare i Schweiz som utövar rätten till fri rörlighet för arbetstagare.

Inom ramen för bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare enligt artikel 45 i EUF-fördraget gäller det autonoma unionsrättsliga arbetstagarbegreppet. Begreppet har en vid innebörd, och kan omfatta t.ex. praktikanter (domen i mål 53/81, Levin, och domen i mål 66/85, Lawrie-Blum). Vilka kriterier som gäller för att anses som arbetstagare i detta sammanhang har utvecklats i EU-domstolens praxis. För att en person ska omfattas av arbetstagarbegreppet krävs att denne utövar eller önskar utöva en avlönad verksamhet och att det handlar om utförande av faktiskt och verkligt arbete (domen i mål 53/81, Levin). Arbetstagarbegreppet ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person, under en viss tid, mot ersättning utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning (domen i mål 66/85, Lawrie-Blum).

Även arbetssökande omfattas av rätten till fri rörlighet för arbetstagare enligt artikel 45 i EUF-fördraget (domen i mål C-292/89, Antonissen).

Kravet på att rätten till fri rörlighet för arbetstagare ska utövas innebär att det måste finnas ett gränsöverskridande moment, t.ex. att en medborgare i en medlemsstat har rest till en annan medlemsstat för att söka arbete eller för att ta anställning där.

Förbud mot repressalier

2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

Genom paragrafen genomförs artikel 3.6 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder

som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare, som tar sikte på att skydda unionsmedborgare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att rättigheterna i artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 efterlevs.

Bestämmelsen i paragrafen innehåller ett förbud för den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen eller motsvarande bestämmelser i avtalet mellan EU och Schweiz om fri rörlighet för personer. Förbudet innebär att den som påstås ha handlat i strid med nämnda bestämmelser inte får vidta repressalier mot en person som har anmält eller påtalat att han eller hon har hindrats i utövandet av rätten till fri rörlighet eller blivit utsatt för diskriminering på grund av nationalitet. Det ska finnas ett orsaks-samband mellan det förhållandet att personen har påtalat eller anmält ett visst handlande och repressalien.

Förbudet har utformats med ledning av bestämmelserna om förbud mot repressalier i 2 kap. 18 och 19 §§ diskrimineringslagen.

Förbudet gäller både inom och utanför arbetslivets område och avser såväl arbetsgivare, myndigheter som enskilda som i sin verksamhet utsätter en person för repressalier på grund av att han eller hon hävdar sina rättigheter.

I fråga om vad som avses med en *repressalie* bör diskrimineringslagens repressalieförbud tjäna som ledning. I förarbetena till diskrimineringslagen anges att med repressalier avses ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder som kan drabba en person som framfört klagomål mot vad han eller hon har uppfattat som diskriminering eller annat handlande i strid med lagen. Karaktäristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder. Det förbjudna förfarandet, dvs. repressalierna, avser inte bara ett handlande från den som påstås ha diskriminerat m.m. utan tar sikte också på situationer när denne låter bli att handla. När det gäller repressalier på arbetslivets område kan det röra sig om en uppsägning, men också om att en utlovad förmån uteblir eller att arbetstagaren drabbas av andra

nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor (prop. 2007/08:95 s. 304 ff. och 530 ff.).

Diskrimineringslagens repressalieförbud bör även tjäna som ledning för att avgöra vad som avses med att någon *anmält eller påtalat* ett handlande. I förarbetena till diskrimineringslagen uttalas att en anmälan om att arbetsgivaren eller någon annan handlat i strid med lagen tar sikte på fall där anmälaren konkret har använt sig av sin rätt att få en fråga om diskriminering m.m. prövad. Ett påtalande av att någon handlat i strid med lagen omfattar mer formlösa klagomål utan att den enskilde för den skull uttryckligen medverkar i en utredning. Det kan t.ex. förekomma att en person anför klagomål eller på något liknande sätt påtalar en diskriminerande handling för en chef eller annan överordnad. (prop. s. 310 f. och 530 f.).

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/54/EU

av den 16 april 2014

om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 46,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för unionsmedborgare och en av hörnstenarna för den inre marknaden i unionen i enlighet med artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Tillämpningen av denna frihet utvecklas ytterligare i unionsrätten i syfte att garantera fullt utövande av de rättigheter som tilldelas unionsmedborgare och deras familjemedlemmar. *Deras familjemedlemmar ska förstås enligt definitionen i artikel 2.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG ⁽³⁾, som även gäller gränsarbetares familjemedlemmar.*
- (2) Den fria rörligheten för arbetstagare är också en viktig del i utvecklingen av en verkligt unionsövergripande arbetsmarknad som gör det möjligt för arbetstagare att flytta till områden där det råder brist på arbetskraft eller där det finns fler anställningstillfällen, hjälper fler människor att hitta tjänster som är bättre anpassade till deras kompetens och avlägsnar flaskhalsar på arbetsmarknaden.
- (3) Den fria rörligheten för arbetstagare innebär att alla unionsmedborgare, oavsett boplatssort, har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta där och/eller bosätta sig där i syfte att arbeta. Den skyddar dem mot diskriminering på grund av nationalitet när det gäller tillträde till anställning, arbets- och anställningsvillkor, särskilt vad gäller lön, uppsägning samt skattemässiga och sociala förmåner, genom att säkerställa deras likabehandling enligt nationell rätt, praxis och kollektivavtal, i förhållande till medlemsstatens egna medborgare. Sådana rättigheter bör kunna åtnjutas utan diskriminering av alla unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet, inbegripet fast anställda, säsongsanställda och gränsarbetare. Den fria rörligheten för arbetstagare måste skiljas från friheten att tillhandahålla tjänster, som innefattar företagens rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat och i detta syfte tillfälligt utstationera sina anställda till den andra medlemsstaten så att de kan utföra nödvändiga uppgifter för att tillhandahålla tjänster i den medlemsstaten.
- (4) Med avseende på unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som utövar sin rätt till fri rörlighet tilldelar artikel 45 i EUF-fördraget betydande rättigheter vid utövandet av denna grundläggande rättighet, och dessa rättigheter fastställs närmare i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ EUT C 341, 21.11.2013, s. 54.⁽²⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 12 mars 2014 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 14 april 2014.⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier och om ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och om upphävande av direktiven 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG (EUT L 158, 30.4.2004, s. 77).⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EUT L 141, 27.5.2011, s. 1).

30.4.2014

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 128/9

- (5) Ett effektivt utövande av rätten till fri rörlighet för arbetstagare är dock fortfarande en stor utmaning och många unionsarbetstagare är inte medvetna om sin rätt till fri rörlighet. Bland annat på grund av sin potentiellt mer utsatta position kan unionsarbetstagare fortfarande utsättas för sådana omotiverade begränsningar av eller hinder för utövandet av sin rätt till fri rörlighet, till exempel icke-erkännande av kvalifikationer, diskriminering på grund av nationalitet samt utnyttjande när de flyttar till en annan medlemsstat. Det finns således en bristande överensstämmelse mellan lagstiftningen och dess tillämpning i praktiken som behöver åtgärdas.
- (6) I juli 2010 angav kommissionen i sitt meddelande med titeln *Arbetskraftens fria rörlighet bekräftas: rättigheter och viktiga utvecklingar* att den skulle undersöka hur man kan tillfredsställa de nya behov och krav, inte minst till följd av nya mobilitetsmönster, som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar ställs inför. Kommissionen förklarade också att den inom ramen för den nya strategin för den inre marknaden skulle överväga hur man kan främja och förbättra mekanismerna för ett konkret genomförande av principen om likabehandling för unionsarbetstagare som utnyttjar sin rätt till fri rörlighet och deras familjemedlemmar. Vidare gav kommissionen en sammanfattning av utvecklingen när det gäller lagstiftning och rättspraxis, särskilt när det gäller den personkrets som ska omfattas av unionsrätten om fri rörlighet för arbetstagare och innehållet i de rättigheter som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar åtnjuter.
- (7) I 2010 års rapport om EU-medborgarskapet med titeln *Att undanröja hindren för EU-medborgarnas möjligheter att utöva sina rättigheter* av den 27 oktober 2010 noterade kommissionen att skillnader och fel vid tillämpningen av unionsrätten om rätten till fri rörlighet utgjorde ett av de största hinder som unionsmedborgarna möter för ett effektivt utövande av sina rättigheter enligt unionsrätten. Följaktligen tillkännagav kommissionen sin avsikt att "underlätta den fria rörligheten för EU-medborgare och deras familjemedlemmar från tredje land genom en strikt tillämpning av EU-lagstiftningen på området, inklusive bestämmelserna om icke-diskriminering, genom att främja god praxis och ökade kunskaper om EU-rätten bland berörda yrkesgrupper samt genom att öka informations-spridningen till EU-medborgarna om deras rätt till fri rörlighet" (åtgärd 15 i 2010 års rapport om EU-medborgarskapet). I 2013 års rapport om EU-medborgarskapet med titeln *EU-medborgare: dina rättigheter, din framtid* tog kommissionen dessutom upp behovet av att undanröja de administrativa hindren och förenkla förfarandena för unionsmedborgare som bor, arbetar och reser i andra medlemsstater.
- (8) I kommissionens meddelande med titeln *Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning* av den 18 april 2012 (nedan kallat *sysselsättningspaketet*) tillkännagav kommissionen sin avsikt att "lägga fram ett lagstiftningsförslag till stöd för rörliga arbetstagare (information och rådgivning) vid utövandet av rättigheter i enlighet med EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011" och uppmanade medlemsstaterna att "öka medvetenheten om och tillgången till rättigheterna enligt unionsrätten när det gäller förbud mot diskriminering, jämställdhet och arbetstagarnas fria rörlighet samt att öppna och främja tillträdet för unionsmedborgare till anställningar i den offentliga sektorn i enlighet med unionsrätten som den tolkas av Europeiska unionens domstol". Härvid har domstolens konsekvent slagit fast att begränsningar av tillträdet till vissa anställningar i den offentliga sektorn till medlemsstatens egna medborgare ska tolkas restriktivt och att de endast får omfatta anställningar som direkt eller indirekt innefattar myndighetsutövning och fullgörande av arbetsuppgifter som har till mål att skydda statens och annan offentlig verksamhets allmänna intressen.
- (9) En korrekt tillämpning och en effektiv efterlevnad av artikel 45 i EUF-fördraget och av förordning (EU) nr 492/2011, samt medvetenhet om rättigheterna, är grundläggande för skyddet av unionsarbetstagares och deras familjemedlemmars rättigheter och rätt till likabehandling, medan bristande efterlevnad innebär att de unionsbestämmelser som gäller på detta område inte får avsedd verkan och äventyrar unionsarbetstagares och deras familjemedlemmars rättigheter och skydd.
- (10) En mer effektiv och enhetlig tillämpning av de rättigheter som följer av unionens regler om fri rörlighet för arbetstagare är också nödvändig för att den inre marknaden ska fungera väl.
- (11) Tillämpningen och övervakningen av unionens regler om fri rörlighet för arbetstagare bör förbättras för att se till att unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar samt arbetsgivare, myndigheter och andra berörda får bättre information om sina rättigheter och skyldigheter i fråga om fri rörlighet, för att hjälpa och skydda unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar i utövandet av dessa rättigheter, och för att bekämpa myndigheters och offentliga eller privata arbetsgivares kringgående av dessa regler. I det sammanhanget får medlemsstaterna också beakta sådana följder av en ökad rörlighet, såsom kompetens- och ungdomsflykt.
- (12) I syfte att säkerställa en korrekt tillämpning av de materiella unionsreglerna om fri rörlighet för arbetstagare, och för att övervaka efterlevnaden av dessa regler, bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att skydda unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som utövar sin rätt till fri rörlighet mot såväl diskriminering på grund av nationalitet som omotiverade begränsningar av eller hinder mot utövandet av denna rättighet.

- (13) Det är därför lämpligt att föreskriva särskilda bestämmelser för en effektiv efterlevnad och för att underlätta en bättre och mer enhetlig tillämpning av de materiella reglerna för fri rörlighet för arbetstagare i artikel 45 i EUF-fördraget och av förordning (EU) nr 492/2011. Efterlevnaden av denna grundläggande frihet bör ta hänsyn till principen om jämställdhet mellan kvinnor och män och förbudet mot diskriminering av unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar på någon av de grunder som fastställs i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad *stadgan*).
- (14) I detta sammanhang bör unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som har utsatts för diskriminering på grund av nationalitet eller för en omotiverad inskränkning i eller hinder mot utövandet av rätten till fri rörlighet, garanteras ett verkligt och effektivt rättsligt skydd. Om medlemsstaterna inrättar administrativa förfaranden för rättslig prövning bör de se till att alla administrativa beslut kan prövas inför domstol i den mening som avses i artikel 47 i stadgan. Med tanke på rätten till ett effektivt rättsligt skydd bör unionsarbetstagare skyddas mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att tillvarata de rättigheter som skyddas genom detta direktiv.
- (15) För att tillhandahålla ett effektivare skydd bör också föreningar och juridiska personer, inbegripet arbetsmarknadens parter, ha befogenhet att medverka i förfaranden på det sätt medlemsstaterna bestämmer, antingen på den påstått utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, förutsatt att vederbörande lämnat sitt samtycke till detta. Detta bör inte påverka tillämpningen av de nationella processuella regler som rör ombud vid domstol och, i förekommande fall, andra befogenheter och kollektiva rättigheter som arbetsmarknadens parter, företrädare för arbetstagare och arbetsgivare åtnjuter, som till exempel tillämpning av kollektivavtal, inbegripet åtgärder till förmån för ett kollektivt intresse, enligt nationell rätt eller praxis. I syfte att säkerställa ett effektivt rättsligt skydd och utan att det påverkar befintliga kollektiva förfaranden för försvar som står till förfogande för arbetsmarknadens parter och nationell rätt eller praxis, uppmanas medlemsstaterna att utreda genomförandet av de gemensamma principerna för förfaranden för kollektiv talan i mål om förbudsfröreläggande och ersättning.
- (16) Enligt rättspraxis från Europeiska unionens domstol bör nationella regler om tidsfrister för efterlevnad av rättigheter enligt detta direktiv vara sådana att de inte kan anses kunna göra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva dessa rättigheter.
- (17) Skyddet mot diskriminering på grund av nationalitet skulle förstärkas om det fanns effektiva organ med lämplig sakkunskap i varje medlemsstat med behörighet att främja likabehandling, analysera de problem som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar möter, undersöka tänkbara lösningar och ge särskilt stöd till dem. Dessa organ bör bland annat ha behörighet att till unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar tillhandahålla oberoende juridisk och/eller annan hjälp, till exempel tillhandahållande av juridisk information om tillämpningen av relevanta unionsregler och nationella regler om arbetstagarnas fria rörlighet, information om förfaranden vid klagomål, och hjälp att skydda arbetstagarnas och deras familjemedlemmars rättigheter. Det kan även inbegripa stöd vid rättsliga förfaranden.
- (18) Det bör vara upp till varje medlemsstat att besluta huruvida de ska tilldela uppgifter som ska utföras enligt detta direktiv till de ovannämnda organen eller huruvida de ska tilldela dessa uppgifter till befintliga organ med liknande syften på nationell nivå, till exempel främjande av den fria rörligheten för personer, genomförande av principen om likabehandling eller skyddet av den enskildes rättigheter. Om en medlemsstat beslutar att utvidga uppdraget för ett redan befintligt organ bör den se till att det befintliga organet tilldelas tillräckliga resurser för att utföra dess befintliga och tillkommande uppgifter på ett effektivt och tillfredsställande sätt. Om uppgifter tilldelas fler än ett organ bör medlemsstaterna se till att dessa samordnas i tillräckligt hög grad.
- (19) Medlemsstaterna bör se till att ett eller flera av dessa organ fungerar som kontaktpunkt och att de samarbetar och utbyter information om till exempel samtliga organs kontaktoppgifter, möjligheter att föra talan samt kontaktoppgifter till föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som tillhandahåller information och tjänster till unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar, för motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater. Förteckningen över kontaktpunkter bör göras tillgänglig för allmänheten.
- (20) Medlemsstaterna bör främja samarbete mellan de organ som har utsetts av dem enligt detta direktiv och befintliga informations- och stödtjänster som tillhandahålls av arbetsmarknadens parter, föreningar, organisationer eller andra relevanta juridiska personer, till exempel organisationer med ansvar för samordningsarrangemang enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 ⁽¹⁾ och, i förekommande fall, yrkesinspektioner.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

30.4.2014

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 128/11

- (21) Medlemsstaterna bör främja synergieffekter med befintliga instrument för information och stöd på unionsnivå och bör därför se till att befintliga eller nyinrättade organ bedriver ett nära samarbete med redan existerande tjänster för information och stöd, till exempel Ditt Europa, Solvit, Enterprise Europe Network, de gemensamma kontaktpunkterna samt Eures, inklusive, i förekommande fall, Eures gränsöverskridande partnerskap.
- (22) Medlemsstaterna bör främja dialog med arbetsmarknadens parter och med lämpliga icke-statliga organisationer för att motverka och bekämpa omotiverade begränsningar och hinder för rätten till fri rörlighet samt olika former av diskriminering på grundval av nationalitet.
- (23) Medlemsstaterna bör fastställa hur unionsmedborgare, till exempel arbetstagare, studenter, personer som nyligen avlagt examen, samt arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och andra intressenter kan förses med lättillgänglig, relevant information om bestämmelserna i detta direktiv och i förordning (EU) nr 492/2011, inbegripet information om organ som utsetts enligt detta direktiv och om de möjligheter till prövning och skydd som står till förfogande. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att göra denna information tillgänglig på fler än ett av unionens officiella språk med beaktande av efterfrågan på arbetsmarknaden. Detta bör inte inkräkta på medlemsstaternas lagstiftning om språkanvändning. Denna information kan också tillhandahållas i form av individuell rådgivning och bör också vara lättillgänglig via Ditt Europa och Eures.
- (24) För att främja efterlevnaden av de rättigheter som fastställs i unionsrätten bör rådets direktiv 91/533/EEG⁽¹⁾ genomföras och övervakas på ett enhetligt sätt.
- (25) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Medlemsstaterna har också möjlighet att utvidga behörigheten för de organisationer som tilldelats uppgifter till skydd för unionsarbetstagare mot diskriminering på grund av nationalitet, så att även rätten till lika behandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet, och för deras familjemedlemmar, omfattas, i enlighet med artikel 21 i EUF-fördraget och direktiv 2004/38/EG. Genomförandet av detta direktiv bör inte kunna åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.
- (26) Ett effektivt genomförande av detta direktiv innebär att medlemsstaterna, när de vidtar lämpliga åtgärder för att uppfylla sina skyldigheter enligt detta direktiv, bör se till att dessa innehåller en hänvisning till detta direktiv eller åtföljs av en sådan hänvisning i samband med deras offentliggörande.
- (27) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i ett direktiv och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.
- (28) Efter det att tillräcklig tid för genomförandet av detta direktiv har gått bör kommissionen utarbeta en rapport om genomförandet, och särskilt bedöma möjligheten att lägga fram nödvändiga förslag för att säkerställa en bättre efterlevnad av unionsrätten om fri rörlighet. I rapporten bör kommissionen ta upp de eventuella svårigheter som unga utexaminerade som söker anställning i unionen och unionsarbetstagares makar från tredjeländ kan komma att ställas inför.
- (29) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i stadgan, i synnerhet fritt yrkesval och rätten att arbeta, icke-diskriminering i synnerhet på grund av nationalitet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder, rättvisa arbetsförhållanden, rörelse- och uppehållsfrihet och rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol. Direktivet måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.
- (30) I detta direktiv respekteras medlemsstaternas olika arbetsmarknadsmodeller, inbegripet arbetsmarknadsmodeller som regleras i kollektivavtal.
- (31) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att inrätta en allmän gemensam ram med lämpliga bestämmelser, åtgärder och mekanismer som behövs för en bättre och enhetligare tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter avseende fri rörlighet för arbetstagare som fastställs i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011,

⁽¹⁾ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte

I detta direktiv fastställs bestämmelser som underlättar en enhetlig tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och av artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011. Detta direktiv ska tillämpas på unionsmedborgare som utövar dessa rättigheter och på deras familjemedlemmar (nedan kallade *unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar*).

Artikel 2

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv ska tillämpas på följande områden som avses i artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 avseende fri rörlighet för arbetstagare:
 - a) Tillträde till arbetsmarknaden.
 - b) Anställnings- och arbetsvillkor, särskilt angående lön, uppsägning, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och, om en unionsarbetstagare skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning.
 - c) Tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner.
 - d) Medlemskap i fackföreningar och valbarhet till de organ som representerar arbetstagarna.
 - e) Tillgång till utbildning.
 - f) Tillgång till bostad.
 - g) Tillgång till utbildning, lärlingsutbildning och yrkesutbildning för unionsarbetstagares barn.
 - h) Hjälp som ges av arbetsförmedlingar.
2. Tillämpningsområdet för detta direktiv är identiskt med det för förordning (EU) nr 492/2011.

Artikel 3

Tillvaratagande av rättigheter

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att alla unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar som anser sig ha drabbats eller drabbas av omotiverade begränsningar av och hinder för sin rätt till fri rörlighet eller som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga myndigheter, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, har tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, även efter det att den situation i vilken begränsningen och hindret eller diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att föreningar, organisationer, inbegripet arbetsmarknadens parter, eller andra juridiska personer som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella rätt, praxis eller kollektivavtal har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs får, på unionsarbetstagarens eller dennes familjemedlemmars vägnar eller för att stödja denne/dessa, med vederbörandes samtycke, medverka i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa genomförandet av de rättigheter som avses i artikel 1.
3. Punkt 2 ska, i förekommande fall, inte påverka andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter och för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet rätten att vidta åtgärder till förmån för ett kollektivt intresse, i enlighet med nationell rätt eller praxis.
4. Punkt 2 ska inte påverka tillämpningen av nationella processuella regler om ombud i förfaranden i domstol.
5. Punkterna 1 och 2 i denna artikel ska inte påverka tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för efterlevnaden av de rättigheter som avses i artikel 1. Dessa nationella tidsfrister får emellertid inte innebära att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva dessa rättigheter.
6. Medlemsstaterna ska i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda unionsarbetstagare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att de rättigheter som avses i artikel 1 efterlevs.

Artikel 4

Organ med uppgift att främja likabehandling och att stödja unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar

1. Varje medlemsstat ska utse en eller flera strukturer eller organ (nedan kallade *organ*) för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar utan diskriminering på grund av nationalitet, omotiverade begränsningar av eller hinder för deras rätt till fri rörlighet och ska vidta nödvändiga åtgärder för att dessa organ ska fungera väl. Dessa organ kan utgöra en del av befintliga nationella organ som har liknande mål.

2. Medlemsstaterna ska se till att behörigheten för dessa organ omfattar följande:

- a) Att tillhandahålla eller säkerställa tillhandahållandet av oberoende juridisk och/eller annan hjälp till unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar utan att det påverkar deras rättigheter eller rättigheterna för föreningar och organisationer och andra juridiska personer som avses i artikel 3.
- b) Att fungera som kontaktpunkt för motsvarande kontaktpunkter i andra medlemsstater i syfte att samarbeta och utbyta relevant information.
- c) Att genomföra eller låta genomföra oberoende undersökningar och analyser om omotiverade begränsningar av och hinder för rätten till fri rörlighet eller diskriminering på grund av nationalitet som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar drabbats av.
- d) Att säkerställa offentliggörandet av oberoende rapporter och lämna rekommendationer i alla frågor som rör sådana begränsningar och hinder eller sådan diskriminering.
- e) Att offentliggöra relevant information om tillämpningen på nationell nivå av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare.

Med avseende på led a i första stycket, om organen tillhandahåller stöd vid rättsliga förfaranden, ska detta stöd erbjudas kostnadsfritt till dem som saknar tillräckliga resurser i enlighet med nationell rätt eller praxis.

3. Medlemsstaterna ska meddela kommissionen namn och kontaktuppgifter för kontaktpunkterna och all uppdaterad information eller ändringar avseende dessa. Kommissionen ska föra en förteckning över kontaktpunkterna och göra den tillgänglig för medlemsstaterna.

4. Medlemsstaterna ska se till att befintliga eller nyinrättade organ är medvetna om och har möjlighet att utnyttja och samarbeta med befintliga informations- och stödtjänster på unionsnivå, exempelvis Ditt Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network och de gemensamma kontaktpunkterna.

5. Om uppgifter som avses i punkt 2 tilldelas fler än ett organ ska medlemsstaterna se till att dessa uppgifter samordnas i tillräckligt hög grad.

Artikel 5

Dialog

Medlemsstaterna ska uppmuntra dialog med arbetsmarknadens parter och relevanta icke-statliga organisationer som, i enlighet med nationell rätt eller praxis, har ett berättigat intresse av att bidra till att motverka omotiverade begränsningar av och hinder för rätten till fri rörlighet och diskriminering på grund av nationalitet, som unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar drabbats av, i syfte att främja principen om likabehandling.

Artikel 6

Tillgång till och spridning av information

1. Medlemsstaterna ska se till att berörda personer, särskilt arbetstagare och arbetsgivare i unionen, får kännedom om de åtgärder som antas enligt detta direktiv samt enligt artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, på alla lämpliga sätt och inom hela sitt territorium.

2. Medlemsstaterna ska på mer än ett av unionens institutioners officiella språk ge tydlig, kostnadsfri, lättillgänglig, heltäckande och aktuell information om de rättigheter som unionsrätten ger när det gäller fri rörlighet för arbetstagare. Denna information bör också vara lättillgänglig via Ditt Europa och Eures.

Artikel 7

Minimikrav

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.
2. Medlemsstaterna får föreskriva att behörigheten för de organ som avses i artikel 4 i detta direktiv, för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar utan diskriminering på grund av nationalitet, också omfattar rätten till likabehandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet, och deras familjemedlemmar, i enlighet med artikel 21 i EUF-fördraget och direktiv 2004/38/EG.
3. Genomförandet av detta direktiv får inte under några omständigheter vara ett tillräckligt skäl för att sänka skyddsnivån för unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar på de områden som omfattas av direktivet, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till en förändrad situation införa lagar och andra författningar som skiljer sig från dem som gäller den 20 maj 2014, under förutsättning att detta direktiv följs.

Artikel 8

Införlivande

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 21 maj 2016. De ska genast överlämna texten till dessa bestämmelser till kommissionen.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 9

Rapportering

Senast den 21 november 2018 ska kommissionen överlämna en rapport till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om genomförandet av detta direktiv, och om så är lämpligt lägga fram förslag om nödvändiga ändringar.

Artikel 10

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 11

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 16 april 2014.

På Europaparlamentets vägnar
M. SCHULZ
Ordförande

På rådets vägnar
D. KOURKOULAS
Ordförande

27.5.2011

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 141/1

I

(Lagstiftningsakter)

FÖRORDNINGAR

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EU) nr 492/2011

av den 5 april 2011

om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen

(kodifiering)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR
ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

får rätt att röra sig fritt inom unionen för att ta anställning, med förbehåll för de begränsningar som är berättigade med hänsyn till allmän ordning, allmän säkerhet och folkhälsa.

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktions-sätt, särskilt artikel 46,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

- (3) Det bör fastställas bestämmelser som gör det möjligt att uppnå det mål för den fria rörligheten som uppställs i artiklarna 45 och 46 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

efter översändande av förslaget till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

- (4) Fri rörlighet utgör en grundläggande rättighet för arbetstagare och deras familjer. Arbetskraftens fria rörlighet inom unionen måste vara ett av de medel som garanterar att en arbetstagare får möjlighet att förbättra sina levnads- och arbetsvillkor och främja sin sociala ställning, samtidigt som den bidrar till att tillgodose medlemsstaternas ekonomiska behov. Alla arbetstagare i medlemsstaterna bör tillerkännas rätten att utöva den verksamhet de valt inom unionen.

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen ⁽³⁾ har ändrats flera gånger på ett väsentligt sätt ⁽⁴⁾. För att skapa klarhet och överskådlighet bör den förordningen kodifieras.

- (5) Denna rättighet bör utan diskriminering få åtnjutas av fast anställda, säsongarbetare och gränsarbetare och av dem som är verksamma i serviceyrkena.

- (2) Arbetskraftens fria rörlighet bör tryggas inom unionen. För att nå detta mål krävs att man avskaffar all diskriminering på grund av nationalitet mellan arbetstagare i medlemsstaterna vad avser anställning, avlön och andra arbets- och anställningsvillkor och att arbetstagarna

- (6) Rätten till fri rörlighet kräver, för att den objektivt sett ska kunna utövas i frihet och värdighet, att man säkerställer lika behandling, både praktiskt och juridiskt, i allt som rör det faktiska utövandet av avlönad anställning och rätten till bostad, och likaså att hinder för arbetstagarens rörlighet avlägsnas, särskilt när det gäller förutsättningarna för att arbetstagarens familj ska kunna integreras i värdlandet.

⁽¹⁾ EUT C 44, 11.2.2011, s. 170.

⁽²⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 7 september 2010 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 21 mars 2011.

⁽³⁾ EGT L 257, 19.10.1968, s. 2.

⁽⁴⁾ Se bilaga I.

- (7) Principen om icke-diskriminering av arbetskraft inom unionen innebär att alla medborgare har samma förtursrätt vid anställning som den inhemska arbetskraften.
- (8) Det direkta samarbetet för platsförmedling mellan de centrala arbetsmarknadsmyndigheterna och även mellan de regionala kontoren och koordineringen av utbytet av information säkerställer på ett allmänt sätt en klarare bild av arbetsmarknaden. Arbetstagare som vill flytta bör också få regelbunden information om levnads- och arbetsförhållandena.
- (9) Det råder ett nära samband mellan arbetskraftens fria rörlighet, anställning och yrkesutbildning, speciellt när utbildningen syftar till att göra det möjligt för arbetstagare att acceptera erbjudanden om anställning från andra områden i unionen. Sådana samband gör det nödvändigt att inte isolerat granska de problem som uppstår i detta sammanhang, utan betrakta dem såsom kopplade till varandra, och också ta hänsyn till arbetsmarknadsproblemen på regional nivå. Medlemsstaterna bör därför sträva mot en samordning av deras sysselsättningspolitik.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ANSTÄLLNING, LIKABEHANDLING OCH ARBETSTAGARNAS FAMILJER

AVSNITT 1

Rätt till anställning

Artikel 1

1. Varje medborgare i en medlemsstat ska, oavsett var denne har sitt hemvist, ha rätt att ta anställning och att arbeta inom en annan medlemsstats territorium i enlighet med de villkor som, enligt lagar och andra författningar, gäller för anställning av medborgare i denna stat.

2. Medborgaren i fråga ska i synnerhet ha samma förtur till en ledig befattning i en medlemsstat som medborgarna i denna stat.

Artikel 2

Varje medborgare i en medlemsstat och varje arbetsgivare som utövar någon verksamhet inom en medlemsstats territorium får utbyta anställningsansökningar respektive erbjudanden om anställning och får ingå och fullfölja anställningsavtal i enlighet med de villkor som gäller enligt lagar och andra författningar, utan att någon diskriminering blir följden därav.

Artikel 3

1. Enligt denna förordning ska de regler som gäller enligt lagar och andra författningar i en medlemsstat eller en medlemsstats administrativa praxis inte gälla

a) när de inskränker rätten för utländska medborgare att ansöka om och erbjuda anställning, eller rätten för utländska medborgare att påbörja och fullfölja anställning, eller gör dessa till föremål för villkor som inte gäller för deras egna medborgare, eller

b) när reglernas uteslutande eller huvudsakliga syfte eller effekt, även om de gäller oavsett nationalitet, är att utesluta medborgare i andra medlemsstater från den erbjudna anställningen.

Första stycket gäller inte i fråga om särskilda språkkunskaper som krävs på grund av den lediga tjänstens natur.

2. I synnerhet ska bland de bestämmelser och rutiner i en medlemsstat som åsyftas i punkt 1 första stycket inkluderas bestämmelser som

a) föreskriver en speciell rekryteringsprocedur för utländska medborgare,

b) begränsar eller inskränker utannonsering av lediga platser i tidningar eller genom något annat medium eller ställer andra villkor än dem som gäller för arbetsgivare som utövar sin verksamhet inom denna medlemsstats territorium,

c) förknippar rättighet till anställning med krav på registrering vid arbetsförmedling eller förhindrar individuell rekrytering av arbetstagare, när det gäller personer som inte är bosatta inom denna stats territorium.

Artikel 4

1. Villkor som gäller enligt lagar och andra författningar och som inskränker antalet eller andelen utländska medborgare som får vara anställda i företag, verksamhetsgrenar eller regioner eller på nationell nivå, ska inte gälla medborgare i de andra medlemsstaterna.

2. Då i en medlemsstat beviljande av en förmån för företag är förknippat med villkoret att ett visst procenttal av de anställda arbetstagarna ska ha medlemsstatens nationalitet, ska medborgare i de andra medlemsstaterna räknas som medborgare i denna stat om inte annat följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer⁽¹⁾.

⁽¹⁾ EUT L 255, 30.9.2005, s. 22.

27.5.2011

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 141/3

Artikel 5

En medborgare i en medlemsstat som söker anställning inom en annan medlemsstats territorium ska få samma hjälp där som den som ges av arbetsförmedlingarna i denna stat till dess egna medborgare som söker anställning.

Artikel 6

1. Anställning och rekrytering av en medborgare i en medlemsstat till en tjänst i en annan medlemsstat ska inte vara beroende av medicinska, yrkesmässiga eller andra kriterier som är diskriminerande på grund av nationalitet i jämförelse med de kriterier som gäller för de medborgare i den andra medlemsstaten som önskar bedriva samma verksamhet.

2. En medborgare som får ett personligt erbjudande från en arbetsgivare i en annan medlemsstat än den där denne är medborgare kan bli tvungen att genomgå en anlagsundersökning, om arbetsgivaren uttryckligen begär detta då arbetsgivaren erbjuder anställningen.

AVSNITT 2

Anställning och likabehandling

Artikel 7

1. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat får inom en annan medlemsstats territorium inte på grund av sin nationalitet behandlas annorlunda än landets egna arbetstagare i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, speciellt vad avser lön, avskedande och, om arbetstagaren skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning.

2. Arbetstagaren ska åtnjuta samma sociala och skattemässiga förmåner som landets medborgare.

3. Arbetstagaren ska även, med stöd av samma rättighet och på samma villkor som landets medborgare, ha tillgång till utbildning i yrkesskolor och omskolningscentrum.

4. Alla klausuler i ett kollektivt eller individuellt avtal eller någon annan kollektiv bestämmelse om rätt att söka anställning, lön och andra villkor för arbete eller avskedande ska vara ogiltiga, såvitt de föreskriver eller bemyndigar diskriminerande villkor för arbetstagare som är medborgare i de andra medlemsstaterna.

Artikel 8

En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd inom en annan medlemsstats territorium ska få lika behandling vad avser medlemskap i fackföreningar och utövande av därmed sammanhängande rättigheter, inklusive rätten att rösta, och ska vara valbar till poster inom administrationen eller ledningen av en arbetstagarorganisation. Arbetstagaren får uteslutas från deltagande i ledningen av organisationer som regleras av offentlig rätt och från att inneha en tjänst som regleras av offentlig rätt. Dessutom ska arbetstagaren ha rätt att vara valbar till de organ som representerar arbetstagaren i företaget.

Bestämmelserna i första stycket ska inte påverka lagar eller förordningar i vissa medlemsstater som beviljar mer omfattande rättigheter till arbetstagare som kommer från de andra medlemsstaterna.

Artikel 9

1. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd inom en annan medlemsstats territorium ska åtnjuta alla rättigheter och förmåner som beviljas landets medborgare i bostadsfrågor, även angående rätten att äga den bostad arbetstagaren behöver.

2. En arbetstagare som avses i punkt 1 får, med samma rätt som landets medborgare, sätta sitt namn på listorna för bostadsökande i den region där arbetstagaren är anställd, om sådana listor finns; arbetstagaren ska åtnjuta förmåner och förturer som är förknippade därmed.

En arbetstagares familj som har stannat kvar i hemlandet ska i detta hänseende antas bo i regionen där arbetstagaren bor, om landets medborgare också gynnas av liknande antagande.

AVSNITT 3

Arbetstagarnas familjer

Artikel 10

Barnen till en medborgare i en medlemsstat som är eller har varit anställd i en annan medlemsstat ska ha tillträde till denna stats allmänna skolor, lärlingsutbildning och yrkesskolekurser på samma villkor som medborgarna i denna stat, om barnen bor där.

Medlemsstaterna ska främja alla bemödanden att göra det möjligt för dessa barn att delta i utbildningen under bästa möjliga förhållanden.

KAPITEL II

FÖRMEDLING AV LEDIGA PLATSER OCH PLATSANSÖKNINGAR

AVSNITT 1

Samarbete mellan medlemsstaterna och med kommissionen

Artikel 11

1. Medlemsstaterna eller kommissionen ska ta initiativet till eller tillsammans utföra den analys av sysselsättning och arbetslöshet som de anser nödvändig för arbetstagarnas fria rörlighet inom unionen.

Medlemsstaternas centrala arbetsmarknadsmyndigheter ska nära samarbeta med varandra och med kommissionen i syfte att gemensamt verka för förmedling av lediga platser och ansökningar om anställning inom unionen och därav följande anställning av arbetstagare.

2. För detta ändamål ska medlemsstaterna utse särskilda förmedlingar som ska anföras av organisationen av arbetet på de områden som avses i punkt 1 i andra stycket i samarbete med varandra och med kommissionens olika avdelningar.

Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om varje förändring i dessa förmedlingar. Kommissionen ska offentliggöra detaljer därom i informations syfte i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 12

1. Medlemsstaterna ska sända kommissionen information om problem som uppstår i samband med den fria rörligheten och anställandet av arbetstagare samt detaljer om sysselsättningssituationen och dess utveckling.

2. Kommissionen ska med största möjliga hänsynstagande till yttrandet från den tekniska kommitté som avses i artikel 29 (nedan kallad *den tekniska kommittén*) fastställa hur den information som avses i punkt 1 i den här artikeln ska avfattas.

3. Enligt det tillvägagångssätt som fastställts av kommissionen med största möjliga hänsynstagande till den tekniska kommitténs yttrande ska den särskilda förmedlingen i varje medlemsstat sända till de andra medlemsstaternas särskilda förmedlingar samt till den europeiska samordningsbyrån enligt artikel 18 den information om bostads- och arbetsförhållandena på arbetsmarknaden som kan tänkas vara till vägledning för arbetstagare från de andra medlemsstaterna. Informationen ska hållas aktuell.

De andra medlemsstaternas särskilda förmedlingar ska se till att informationen får omfattande spridning, i synnerhet genom att sprida den bland berörda arbetsmarknadsmyndigheter med alla lämpliga informationsmedel för att hålla arbetstagarna underrättade.

AVSNITT 2

Arbetsförmedling

Artikel 13

1. Den särskilda förmedlingen i varje medlemsstat ska regelbundet till de särskilda förmedlingarna i de andra medlemsstaterna och till den europeiska samordningsbyrån enligt artikel 18 sända

- a) uppgifter om lediga platser som skulle kunna tillsättas med medborgare i andra medlemsstater,
- b) uppgifter om lediga platser som riktar sig till tredjeländer,
- c) uppgifter om platsansökningar som lämnats av personer som uttryckligen förklarat att de önskar arbeta i en annan medlemsstat,

d) information uppdelad efter regioner och verksamhetsgrenar om arbetsökande som har förklarat sig villiga att anta erbjudanden om anställning i en annan medlemsstat.

Den särskilda förmedlingen i varje medlemsstat ska snarast möjligt vidarebefordra denna information till de förmedlingar och myndigheter som berörs.

2. De lediga platser och platsansökningar som avses i punkt 1 ska anmälas enligt ett enhetligt system som ska utarbetas av den europeiska samordningsbyrån enligt artikel 18 i samarbete med den tekniska kommittén.

Detta system kan anpassas om det är nödvändigt.

Artikel 14

1. Varje sådan ledig plats som avses i artikel 13 som arbetsförmedlingarna i en medlemsstat underrättats om ska anmälas till och behandlas av de behöriga arbetsförmedlingarna i de andra medlemsstater som berörs.

Dessa förmedlingar ska lämna detaljerade uppgifter om relevanta ansökningar till förmedlingarna i den medlemsstat där platsen först anmälades.

2. De platsansökningar som avses i artikel 13.1 första stycket c ska besvaras av myndigheterna i de berörda medlemsstaterna inom rimlig tid och senast inom en månad.

3. Arbetsförmedlingarna ska ge samma företräde till arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater som det som de egna medborgarna garanteras i förhållande till medborgare i tredjeländer genom de åtgärder som är tillämpliga i varje enskilt fall.

Artikel 15

1. Bestämmelserna i artikel 14 ska genomföras av de särskilda förmedlingarna. I den mån den centrala myndigheten gett sitt godkännande, och i den mån organisationen av arbetsförmedlingarna i en medlemsstat och de placeringsmetoder man använder gör det möjligt, ska emellertid följande gälla:

- a) Medlemsstaternas regionala arbetsförmedlingar ska
 - i) på grundval av de uppgifter som omnämns i artikel 13 och som ska leda till lämpliga åtgärder direkt sammanföra och redogöra för lediga platser samt platsansökningar,

27.5.2011

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 141/5

ii) upprätta direktförbindelse för att förmedla

— lediga platser som erbjuds en namngiven arbetstagare,

— enskilda platsansökningar som sänts antingen till en särskild arbetsförmedling eller till en arbetsgivare som är verksam inom förmedlingens verksamhetsområde,

— när förmedlingsverksamheten berör säsongarbets- tagare som måste rekryteras så snabbt som möjligt.

b) De förmedlingar som har ansvaret för gränsområdena mellan två eller flera medlemsstater ska regelbundet utbyta uppgifter om lediga platser och platsansökningar inom sitt område och enligt sina avtal med de andra arbetsförmedlingarna i sina hemstater direkt sammanföra och förmedla lediga platser och platsansökningar.

Om så är nödvändigt, ska de förmedlingar som har ansvaret för gränsområden även upprätta former för samarbete och service som gör det möjligt att erbjuda

— kunderna praktiska upplysningar om de skilda aspekterna av den fria rörligheten i största möjliga utsträckning, samt

— arbetsmarknadens parter, sociala serviceinrättningar (bl.a. allmänna, privata och allmännyttiga) och samtliga berörda institutioner ett system av samordnade åtgärder som avser den fria rörligheten.

c) Offentliga arbetsförmedlingar som specialiserar sig på vissa yrkesområden eller speciella personkategorier ska samarbeta direkt med varandra.

2. Berörda medlemsstater ska till kommissionen översända den i samförstånd upprättade förteckningen över de förmedlingar som avses i punkt 1, och kommissionen ska i informationssyfte offentliggöra denna förteckning och eventuella tillägg till den i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 16

Det ska inte vara obligatoriskt att anta rekryteringsmetoder som används av de verkställande organen som har tillkommit enligt avtal mellan två eller flera medlemsstater.

AVSNITT 3

Åtgärder för bevarande av jämvikten på arbetsmarknaden

Artikel 17

1. På grundval av en rapport från kommissionen som avfattats efter uppgifter från medlemsstaterna ska dessa minst en gång om året tillsammans med kommissionen analysera resultaten av unionens åtgärder för platsförmedling.

2. Medlemsstaterna och kommissionen ska undersöka alla möjligheter att ge medborgare i medlemsstater prioritet vid tillsättandet av lediga platser för att åstadkomma balans mellan lediga platser och platsansökningar inom unionen. De ska vidta alla åtgärder som krävs för detta ändamål.

3. Kommissionen ska vartannat år till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén lämna en rapport om genomförandet av kapitel II med en sammanfattning av de inhämtade upplysningarna och resultaten av utförda undersökningar som särskilt betonar de förhållanden som kan vara av särskild betydelse för utvecklingen av unionens arbetsmarknad.

AVSNITT 4

Europeiska samordningsbyrån

Artikel 18

Den europeiska byrån för förmedling av lediga platser och platsansökningar (nedan kallad *den europeiska samordningsbyrån*), inrättad inom kommissionen, ska ha som allmän uppgift att främja platsförmedlingen på unionsnivå. Den ska särskilt ansvara för alla tekniska uppgifter på detta område som enligt vad denna förordning föreskriver har ålagts kommissionen, och då speciellt för bistånd till de nationella arbetsförmedlingarna.

Den ska sammanfatta den information som nämns i artiklarna 12 och 13 samt de data som framkommer av den analys och den forskning som utförts enligt artikel 11 för att klargöra allt som kan bidra till att förutse utvecklingen på unionens arbetsmarknad; dessa fakta ska delges medlemsstaternas särskilda förmedlingar samt den rådgivande kommitté som avses i artikel 21 och den tekniska kommittén.

Artikel 19

1. Den europeiska samordningsbyrån ska särskilt ha till uppgift

a) att samordna de praktiska åtgärder som behövs för att tillätta lediga platser på unionsnivå och för att analysera de förflyttningar av arbetstagare som uppstår därav,

b) att bidra till att nå dessa mål genom att i samarbete med den tekniska kommittén införa gemensamma arbetsmetoder på administrativ och teknisk nivå,

- c) att i samförstånd med de särskilda förmedlingarna sammanföra lediga platser och platsansökningar, när ett speciellt behov uppstår, för förmedling hos de särskilda förmedlingarna.

2. Den europeiska samordningsbyrån ska underrätta de särskilda förmedlingarna om lediga platser och platsansökningar som sänts direkt till kommissionen och bli informerad om de åtgärder som vidtagits därefter.

Artikel 20

Med godkännande från vederbörande myndighet i varje medlemsstat och enligt de villkor och förfaringsätt som kommissionen beslutar efter den tekniska kommitténs yttrande får den organisera besök och uppdrag för tjänstemän från andra medlemsstater liksom fortbildning för de särskilda förmedlingarnas personal.

KAPITEL III

KOMMITTEER FÖR ATT SÄKERSTÄLLA ETT NÄRA SAMARBETE MELLAN MEDLEMSSTATERNA I FRÅGOR SOM BERÖR ARBETSTAGARNAS FRIA RÖRLIGHET OCH DERAS ANSTÄLLNING

AVSNITT 1

Den rådgivande kommittén

Artikel 21

Den rådgivande kommittén ska ha till uppgift att bistå kommissionen vid granskning av alla frågor som uppstår om tillämpningen av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och de åtgärder som vidtagits i enlighet därmed i angelägenheter som berör arbetstagarnas fria rörlighet och deras anställning.

Artikel 22

Den rådgivande kommittén ska särskilt ha till uppgift

- att följa upp problem avseende fri rörlighet och anställning inom ramen för nationell arbetsmarknadspolitik för att kunna samordna medlemsstaternas arbetsmarknadspolitik och på så sätt medverka till att deras ekonomi utvecklas och att arbetsmarknaden får en förbättrad balans,
- att göra en allmän uppföljning av effekterna av genomförandet av denna förordning och eventuella kompletterande åtgärder,
- att eventuellt förelägga kommissionen väl övervägda förslag till översyn av denna förordning,
- att framlägga, antingen på kommissionens begäran eller på eget initiativ, väl övervägda åsikter i allmänna frågor eller i

principfrågor, speciellt rörande utbyte av information om utvecklingen på arbetsmarknaden, om arbetstagarnas förflyttning mellan medlemsstaterna, om program eller åtgärder för att utveckla yrkesvägledning och yrkesutbildning som kan förmodas ge ökad möjlighet till fri rörlighet och anställning, samt om alla former av bistånd till arbetstagare och deras familjer, bland annat socialhjälp och bostäder åt arbetstagarna.

Artikel 23

1. Den rådgivande kommittén ska bestå av sex ordinarie medlemmar från varje medlemsstat, av vilka två ska representera regeringen, två arbetstagarorganisationerna och två arbetsgivarorganisationerna.

2. För varje kategori som nämns i punkt 1 ska en ersättare utses av varje medlemsstat.

3. De ordinarie medlemmarnas och ersättarnas mandattid ska vara två år. Deras utnämning ska kunna förnyas.

Vid mandattidens utgång ska de ordinarie medlemmarna och deras ersättare vara kvar i tjänst till dess att de har ersatts eller till dess att deras utnämningar har förnyats.

Artikel 24

De ordinarie medlemmarna i den rådgivande kommittén och deras ersättare ska utnämnas av rådet, som ska sträva efter att i kommittén samla företrädare för arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer så att de olika ekonomiska sektorer som berörs får en lämplig representation.

Förteckningen över medlemmarna och deras ersättare ska i informationssyfte offentliggöras av rådet i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 25

Ordförande i den rådgivande kommittén ska vara en medlem av kommissionen eller dennes ersättare. Ordföranden får inte rösta. Kommittén ska sammanträda åtminstone två gånger om året. Den ska sammankallas av ordföranden, antingen på eget initiativ eller på begäran av minst en tredjedel av medlemmarna.

Sekretariatstjänster ska ställas till förfogande av kommissionen.

Artikel 26

Ordföranden får inbjuda personer eller företrädare för organ med vidsträckt erfarenhet av arbetstagarnas sysselsättning eller rörlighet att delta i möten som observatörer eller som sakkunniga. Ordföranden får ta hjälp av tekniska rådgivare.

27.5.2011

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 141/7

Artikel 27

1. Den rådgivande kommittén är beslutför när två tredjedelar av medlemmarna är närvarande.

2. Yttrandena ska ange på vilka grunder de vilar. De ska antas med en absolut majoritet av röster som regelrätt avgivits. Yttrandena ska åtföljas av en skriftlig redogörelse för de åsikter som uttryckts av minoriteten, om denna önskar det.

Artikel 28

Den rådgivande kommittén ska fastställa sina arbetsmetoder genom procedurregler, som ska träda i kraft sedan rådet givit sitt samtycke efter att ha mottagit ett yttrande från kommissionen. Eventuella ändringar som kommittén beslutar att vidta ska företas på samma sätt.

*AVSNITT 2***Den tekniska kommittén***Artikel 29*

Den tekniska kommittén ska ha till uppgift att bistå kommissionen att förbereda, stödja och följa upp allt tekniskt arbete och alla tekniska åtgärder, så att denna förordning och alla kompletterande åtgärder kan verkställas.

Artikel 30

Den tekniska kommittén ska särskilt ha till uppgift

- a) att stödja och främja samarbetet mellan berörda statliga myndigheter i medlemsstaterna i alla tekniska frågor som angår arbetstagarnas fria rörlighet och deras anställning,
- b) att formulera tillvägagångssätten för organiserandet av berörda statliga myndigheters gemensamma aktiviteter,
- c) att underlätta inhämtandet av information som förväntas bli användbar för kommissionen och för den granskning och forskning som föreskrivs i denna förordning, och att främja utbyte av information och erfarenheter mellan de berörda administrativa organen,
- d) att på teknisk nivå utreda harmoniseringen av de kriterier efter vilka medlemsstaterna bedömer situationen på sina arbetsmarknader.

Artikel 31

1. Den tekniska kommittén ska bestå av representanter för medlemsstaternas regeringar. Varje regering ska till ordinarie medlem av den tekniska kommittén utnämna en av de ordinarie medlemmar som representerar regeringen i den rådgivande kommittén.

2. Varje regering ska utnämna en ersättare bland dess andra representanter – ordinarie medlemmar eller ersättare – i den rådgivande kommittén.

Artikel 32

Ordförande för den tekniska kommittén ska vara en medlem av kommissionen eller dennes representant. Ordföranden får inte rösta. Ordföranden och medlemmarna av kommittén får ta hjälp av tekniska rådgivare.

Sekretariatstjänster ska ställas till förfogande av kommissionen.

Artikel 33

De förslag och yttranden som utarbetats av den tekniska kommittén ska överlämnas till kommissionen, och den rådgivande kommittén ska informeras därom. Alla sådana förslag och yttranden ska åtföljas av en skriftlig redogörelse för de åsikter som uttryckts av de olika medlemmarna i den tekniska kommittén, om dessa begär det.

Artikel 34

Den tekniska kommittén ska fastställa sina arbetsmetoder genom procedurregler som ska träda i kraft när rådet har lämnat sitt samtycke efter att ha mottagit ett yttrande från kommissionen. Eventuella ändringar som kommittén beslutar göra häri ska träda i kraft enligt samma förfaringsätt.

KAPITEL IV

SLUTBESTÄMMELSER*Artikel 35*

Den rådgivande kommitténs och den tekniska kommitténs procedurregler av den 8 november 1968 ska fortsätta att gälla.

Artikel 36

1. Denna förordning ska inte påverka de bestämmelser i fördraget om upprättande av den Europeiska atomenergigemenskapen som behandlar rätten att söka kvalificerat arbete på atomenergiområdet, ej heller på några som helst åtgärder som vidtagits i enlighet med det fördraget.

Denna förordning ska dock gälla för den kategori av arbetstagare som nämnts i första stycket och för deras familjemedlemmar, i den mån deras rättsliga ställning inte styrs av ovan nämnda fördrag eller åtgärder.

2. Denna förordning ska inte påverka åtgärder som vidtagits i enlighet med artikel 48 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

L 141/8

SV

Europeiska unionens officiella tidning

27.5.2011

3. Denna förordning ska inte påverka medlemsstaternas skyldigheter på grund av speciella relationer eller framtida avtal med vissa icke-europeiska länder eller territorier baserade på hävdvunna band som fanns den 8 november 1968, eller avtal som grundar sig på hävdvunna band mellan dem och som fanns den 8 november 1968 med vissa icke-europeiska länder eller territorier som grundar sig på hävdvunna band mellan dem.

Arbetsstagare från sådana länder eller territorier som i enlighet med denna bestämmelse har avlönad anställning inom en av dessa medlemsstaters territorium får inte åberopa bestämmelserna i denna förordning i de andra medlemsstaterna.

Artikel 37

Mellan dagen för undertecknandet och dagen för ikraftträdandet ska medlemsstaterna i informationssyfte till kommissionen överlämna texterna till de avtal, konventioner och överenskommelser som ingåtts mellan dem mellan på arbetsmarknadsområdet.

Artikel 38

Kommissionen ska anta nödvändiga åtgärder för tillämpningen av denna förordning. För detta ändamål ska den nära samarbeta med medlemsstaternas centrala statliga myndigheter.

Artikel 39

Administrativa utgifter för den rådgivande kommittén och den tekniska kommittén ska ingå i Europeiska unionens allmänna budget i den sektion som gäller kommissionen.

Artikel 40

Denna förordning ska gälla medlemsstaterna och deras medborgare utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 2 och 3.

Artikel 41

Förordning (EEG) nr 1612/68 ska upphöra att gälla.

Hänvisningar till den upphävda förordningen ska anses som hänvisningar till den här förordningen och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

Artikel 42

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Denna förordning ska vara till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Strasbourg den 5 april 2011.

På Europaparlamentets vägnar

J. BUZEK

Ordförande

På rådets vägnar

GYŐRI E.

Ordförande

27.5.2011

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 141/9

BILAGA I

UPPHÄVD FÖRORDNING OCH EN FÖRTECKNING ÖVER DESS SENARE ÄNDRINGAR

Rådets förordning (EEG) nr 1612/68
(EGT L 257, 19.10.1968, s. 2)

Rådets förordning (EEG) nr 312/76
(EGT L 39, 14.2.1976, s. 2)

Rådets förordning (EEG) nr 2434/92
(EGT L 245, 26.8.1992, s. 1)

Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG
(EUT L 158, 30.4.2004, s. 77)

Endast artikel 38.1

BILAGA II

Jämförelsetabell

Förordning (EEG) nr 1612/68	Den här förordningen
Del I	Kapitel I
Avdelning I	Avsnitt 1
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3.1 första stycket	Artikel 3.1 första stycket
Artikel 3.1 första stycket första strecksatsen	Artikel 3.1 första stycket a
Artikel 3.1 första stycket andra strecksatsen	Artikel 3.1 första stycket b
Artikel 3.1 andra stycket	Artikel 3.1 andra stycket
Artikel 3.2	Artikel 3.2
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 5	Artikel 5
Artikel 6	Artikel 6
Avdelning II	Avsnitt 2
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8.1	Artikel 8
Artikel 9	Artikel 9
Avdelning III	Avsnitt 3
Artikel 12	Artikel 10
Del II	Kapitel II
Avdelning I	Avsnitt 1
Artikel 13	Artikel 11
Artikel 14	Artikel 12
Avdelning II	Avsnitt 2
Artikel 15	Artikel 13
Artikel 16	Artikel 14
Artikel 17	Artikel 15
Artikel 18	Artikel 16
Avdelning III	Avsnitt 3

27.5.2011

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 141/11

Förordning (EEG) nr 1612/68	Den här förordningen
Artikel 19	Artikel 17
Avdelning IV	Avsnitt 4
Artikel 21	Artikel 18
Artikel 22	Artikel 19
Artikel 23	Artikel 20
Del III	Kapitel III
Avdelning I	Avsnitt 1
Artikel 24	Artikel 21
Artikel 25	Artikel 22
Artikel 26	Artikel 23
Artikel 27	Artikel 24
Artikel 28	Artikel 25
Artikel 29	Artikel 26
Artikel 30	Artikel 27
Artikel 31	Artikel 28
Avdelning II	Avsnitt 2
Artikel 32	Artikel 29
Artikel 33	Artikel 30
Artikel 34	Artikel 31
Artikel 35	Artikel 32
Artikel 36	Artikel 33
Artikel 37	Artikel 34
Del IV	Kapitel IV
Avdelning I	—
Artikel 38	—
Artikel 39	Artikel 35
Artikel 40	—
Artikel 41	—
Avdelning II	—
Artikel 42.1	Artikel 36.1

Förordning (EEG) nr 1612/68	Den här förordningen
Artikel 42.2	Artikel 36.2
Artikel 42.3 första stycket första och andra strecksatserna	Artikel 36.3 första stycket
Artikel 42.3 andra stycket	Artikel 36.3 andra stycket
Artikel 43	Artikel 37
Artikel 44	Artikel 38
Artikel 45	—
Artikel 46	Artikel 39
Artikel 47	Artikel 40
—	Artikel 41
Artikel 48	Artikel 42
—	Bilaga I
—	Bilaga II

Departementsserien 2015

Kronologisk förteckning

1. Gåldenärens möjligheter att överklaga utmätningsbeslut. Ju.
2. Värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument. Fi.
3. Trossamfundens sociala insatser. En preliminär undersökning. S.
4. Brottmålsprocessen – en konsekvensanalys. Ju.
5. Uppbörd av böter. Ju.
6. En jämnare och mer aktuell utveckling av inkomstpensionerna. S.
7. Rätten till försvarare, m.m. Ju.
8. Ytterligare en månad inom föräldrapenningen reserveras för vardera föräldern. S.
9. Ett reformerat bilstöd. S.
10. Återlämnande av olagligt utförda kulturföremål. Ku.
11. Res lätt med biljett. N.
12. Missbruk av svenska pass. Omfattning och åtgärdsförslag. Ju.
13. Ändringar i lagen om kontroll av skyddade beteckningar på jordbruksprodukter och livsmedel. N.
14. Statliga utställningsgarantier. En översyn. Ku.
15. Sanktionsavgifter för andra aktörer på fiskets område än yrkesfiskare. N.
16. Avlägsnande av vrak. Ju.
17. Avskaffande av den bortre tidsgränsen i sjukförsäkringen. S.
18. Patientrörlighet inom EES – vissa kompletterande förslag. S.
19. Det kommunala vårdnadsbidraget avskaffas. S.
20. Kostnadsansvar för smittskyddsläkemedel. S.
21. Offentliggörande av uppgifter om ekologiska aktörer. N.
22. Barnombudsmannens anmälnings-skyldighet. S.
23. Höjt avgiftstak för avgift enligt social-tjänstlagen (2001:453) 8 kap. 5 §. S.
24. Ett effektivare förbud vid bristande kreditprövning. Ju.
25. Ett ändamålsenligt minoritetsskydd. Ju.
26. Avskaffande av systemet med etableringslotsar. A.
27. Gränsöverskridande informations utbyte om trafiksäkerhetsrelaterade brott. Genomförande av det nya CBE-direktivet. Ju.
28. Bidrag för glasögon till barn och unga. S.
29. Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. A.
30. Genomförande av EU:s direktiv om penningförfalskning. Ju.
31. Framtidens filmpolitik. Ku.
32. Anknätningskravet i skuldsanerings-lagen. Ju.
33. Ett gemensamt ansvar för mottagande av nyanlända. A.
34. Nya regler för AP-fonderna. Fi.
35. Investeringsstöd för anordnande av hyresbostäder och bostäder för studerande. N.
36. Genomförande av EU:s direktiv om fri rörlighet för arbetstagare. A.

Departementsserien 2015

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Avskaffande av systemet med etableringslotsar. [26]
- Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. [29]
- Ett gemensamt ansvar för mottagande av nyanlända. [33]
- Genomförande av EU:s direktiv om fri rörlighet för arbetstagare. [xx]

Finansdepartementet

- Värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument. [2]
- Nya regler för AP-fonderna. [34]

Justitiedepartementet

- Gäldenärens möjligheter att överklaga utmättningsbeslut. [1]
- Brottmålsprocessen – en konsekvensanalys. [4]
- Uppbörd av böter. [5]
- Rätten till försvarare, m.m. [7]
- Missbruk av svenska pass. Omfattning och åtgärdsförslag. [12]
- Avlägsnande av vrak. [16]
- Ett effektivare förbud vid bristande kreditprövning. [24]
- Ett ändamålsenligt minoritetsskydd. [25]
- Gränsöverskridande informationsutbyte om trafiksäkerhetsrelaterade brott. Genomförande av det nya CBE-direktivet. [27]
- Genomförande av EU:s direktiv om penningförfalskning. [30]
- Anknytningskravet i skuldsaneringslagen. [32]

Kulturdepartementet

- Återlämnande av olagligt utförda kulturföremål. [10]

- Statliga utställningsgarantier. En översyn. [14]
- Framtidens filmpolitik. [31]

Näringsdepartementet

- Res lätt med biljett. [11]
- Ändringar i lagen om kontroll av skyddade beteckningar på jordbruksprodukter och livsmedel. [13]
- Sanktionsavgifter för andra aktörer på fiskets område än yrkesfiskare. [15]
- Offentliggörande av uppgifter om ekologiska aktörer. [21]
- Investeringsstöd för anordnande av hyresbostäder och bostäder för studerande. [35]

Socialdepartementet

- Trossamfundens sociala insatser. En preliminär undersökning. [3]
- En jämnare och mer aktuell utveckling av inkomstpensionerna. [6]
- Ytterligare en månad inom föräldrapenningen reserveras för vardera föräldern. [8]
- Ett reformerat bilstöd. [9]
- Avskaffande av den bortre tidsgränsen i sjukförsäkringen. [17]
- Patientrörlighet inom EES – vissa kompletterande förslag. [18]
- Det kommunala vårdnadsbidraget avskaffas. [19]
- Kostnadsansvar för smittskyddsläkemedel. [20]
- Barnombudsmannens anmälnings- skyldighet. [22]
- Höjt avgiftstak för avgift enligt socialtjänstlagen (2001:453) 8 kap. 5 §. [23]
- Bidrag för glasögon till barn och unga. [28]

