



LUNDS
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

HT 2005

Fri rörlighet för tjänster inom EU – Social dumping eller en harmoniserad arbetsmarknad?

Handledare: Lea Hatzidaki-Dahlström

Författare: Johanna Lindwert

Sammanfattning

Sveriges medlemskap i EU har genom principen om fri rörlighet inneburit öppnare gränser för medborgare inom EU och också ett flertal ändringar i den svenska regleringen. Den här uppsatsen handlar om den fria rörligheten för tjänster inom EU, med fokus på EG-rätten, svenska regleringar och hur den svenska arbetsrätten påverkas av den fria rörligheten för tjänster. I uppsatsen utreder jag gällande reglering i Romkonventionens fyra friheter, utstationeringsdirektivet, utstationeringslagen, lex Britannia och jag har också koncentrerat mig på förslaget till tjänstedirektiv, vilket lades fram av kommissionen den 13 januari 2004.

Nära knutet till den fria rörligheten för tjänster är begreppet social dumping, vilket jag redogör för samt kopplar till det aktuella Vaxholmsfallet. Vaxholmsfallet har väckt mycket uppmärksamhet under det senaste året på grund av en konflikt gällande stridsåtgärder, mellan utländsk arbetsgivare med arbetstagare utstationerade i Sverige och svenska fackliga arbetstagarorganisationer, i vilket det anses att svensk lagreglering bryter mot det grundläggande förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet. Målet har tagits upp i AD, men AD anser sig inte ha kunna avgöra målet mot bakgrund av tillämplig lagreglering och kräver därmed förhandsavgörande från EG-domstolen. Ett avgörande som skulle kunna bidra med stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden och det fackliga inflytandet.

Nyckelord: den fria rörligheten, social dumping, utstationeringsdirektivet, förslag till tjänstedirektiv, Vaxholmsfallet.

Abstract

Sweden's membership in the European Union (EU) has, through the principal of free movement, resulted in more open borders for the citizens of the EU and also several revisions in the Swedish legislation. This essay is about the free movement of services in the internal market within the EU, with emphasis on the EC legislation, the Swedish regulations and how the Swedish labour law is being affected by the free movement of services. In the essay, I will investigate the current legislation of free movement of people, goods, services and capital within the EU, the directive concerning the posting of workers, the Swedish legislation concerning the posting of workers, *lex Britannia*. I have also focused on the proposal of directive on services which was presented on the 13th of May 2004.

Closely linked to the free movement of services is social dumping, for which I will discuss and connect to the Case Vaxholm. This case has attracted a great deal of attention during the last year due to a conflict between a foreign employer with its foreign employees in Sweden and the Swedish unions, in which it is believed that the Swedish legislation is violating the fundamental prohibition against discrimination due to nationality. The case has been heard in AD, but AD doesn't consider itself being able to make a decisive using present legislation and demands therefore a decision by the EC-court. A decisive which could mean great changes of the Swedish labour market and the influences from the union.

Innehållsförteckning

FÖRKORTNINGAR

1	INLEDNING.....	5
1.1	SYFTE OCH PROBLEMFÖRMULERING.....	5
1.2	VISS TERMINOLOGI.....	7
1.3	METOD OCH AVGRÄNSNINGAR.....	7
1.4	DISPOSITION.....	8
2	DE FYRA FRIHETERNA.....	10
2.1	FRI RÖRLIGHET FÖR VAROR.....	10
2.2	FRI RÖRLIGHET FÖR PERSONER.....	11
2.3	FRI RÖRLIGHET FÖR KAPITAL.....	12
2.4	FRI RÖRLIGHET FÖR TJÄNSTER.....	13
3	REGLERING INOM DEN FRIA RÖRLIGHETEN FÖR TJÄNSTER.....	15
3.1	LÅGLÖNEPROBLEMATIKEN.....	15
3.2	UTSTATIONERINGSDIREKTIVET.....	17
3.2.1	<i>Utstationeringslagen.....</i>	19
3.2.2	<i>Lex Britannia.....</i>	20
3.3	FÖRSLAG TILL TJÄNSTEDIREKTIV.....	22
3.4	RELATION MELLAN DE TVÅ DIREKTIVEN.....	26
3.5	REAKTIONER PÅ FÖRSLAGET TILL TJÄNSTEDIREKTIV.....	27
4	VAXHOLMSKONFLIKTEN.....	29
4.1	BAKGRUND.....	29
4.2	LAVAL.....	30
4.2.1	<i>Fredsplikt enligt 42 § första stycket MBL – Britanniaprincipen.....</i>	30
4.2.2	<i>Fredsplikt på EG-rättslig grund – artikel 49 i EG-fördraget.....</i>	30
4.3	BYGGNADS OCH BYGGETTAN.....	31
4.3.1	<i>Fredsplikt enligt 42 § första stycket MBL – Britanniaprincipen.....</i>	31
4.3.2	<i>Fredsplikt på EG-rättslig grund – artikel 49 i EG-fördraget.....</i>	32
4.4	DOMSKÅL OCH DOMSLUT.....	32
4.4.1	<i>Fredsplikt enligt MBL.....</i>	32
4.4.2	<i>Skall bestämmelsen i 42 § första stycket MBL inte tillämpas eftersom den strider mot EG-rätten?.....</i>	33
4.4.3	<i>Fredsplikt på EG-rättslig grund?.....</i>	34
4.4.5	<i>Domslut.....</i>	34
4.5	AD:S BEGÄRAN OM FÖRHANSAVGÖRANDE TILL EG-DOMSTOLEN..	34
4.6	REAKTIONER PÅ VAXHOLMSKONFLIKTEN.....	36
5	ANALYS.....	38
5.1	ETT UTSTATIONERINGSPERSPEKTIV.....	38
5.2	ETT SAMHÄLLSPERSPEKTIV.....	40
5.3	ETT TJÄNSTEDIREKTIVPERSPEKTIV.....	41
5.4	SLUTSATS.....	41
	REFERENSER.....	43

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
BNP	Bruttonationalprodukt
Ds	Departementsserien
EC	European Communities
ECR	European Court Reports
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EG	Europeiska gemenskapen
EG-fördraget	Fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen
EMU	Europeiska monetära unionen
EU	Europeiska unionen
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
REG	Rättsfallssamling Från Europeiska gemenskapens domstol
SACO	Svenska akademikers centralorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

Sveriges inträde i EU har för den svenska arbetsmarknaden inneburit ny reglering som har lett till öppnare gränser för personer från andra medlemsstater som önskar uppehålla sig eller arbeta i Sverige. Rättigheten fri rörlighet i syfte att tillhandahålla en tjänst i Sverige så länge den är av ekonomisk art är vida utspridd och dess reglering har utarbetats och utvecklats under de senaste åren, först genom EG-fördragets artiklar om fri rörlighet för tjänster och sedan av de efterföljande utstationeringsdirektiv och förslag till tjänstedirektiv. Syftet med det sistkommande, förslag till tjänstedirektiv är att utveckla tjänster på den inre marknaden för att det som en delprocess i Lissabonstrategin¹ skall verka mot målet att EU år 2010 skall vara världens mest kunskapsbaserade och konkurrenskraftiga ekonomi. Implementeringen av den fria rörligheten av tjänster har dock inte varit problemfri utan har kommit att skapa svallvågor på den svenska arbetsmarknaden som en utspridd farhåga om att den svenska kollektivavtalsmodellen och det fackliga inflytande är på väg att tappa sin starka ställning.

1.1 Syfte och problemformulering

Mitt syfte med uppsatsen är att belysa problematiken kring den fria rörligheten för tjänster i Sverige. Sveriges medlemskap i EU har kommit att påverka svensk arbetsrätt på många sätt och på många områden. Fördrag skall antas, direktiv skall implementeras i den nationella lagstiftningen, gränserna skall öppnas och arbetsmarknaden skall harmoniseras, vilket för Sveriges del inte har varit problemfritt.

¹ Lissabonstrategin antogs vid toppmötet i Lissabon, mars år 2000.

Min utredning har koncentrerats kring lagstiftningen om den fria rörlighet för tjänster och de regleringar som följer av denna. Bland annat undersöker jag vilka skillnader som finns mellan svensk arbetsrätt och EG-rätt. För att studera i vilken utsträckning EG-rätten är implementerad i svensk lagstiftning gör jag en bedömning utifrån ett aktuellt rättsfall, vars utfall kan komma att bli avgörande för svenska fackliga organisationers inflytande på den svenska arbetsmarknaden. För att få en än mer nyanserad bild av den rådande problematiken har jag i två olika avsnitt använt mig av olika parter mediala uttalanden. Det anser jag ger en mer kompletterande förståelse för de områden som jag behandlar i uppsatsen och deras betydelse för den svenska arbetsrätten.

Flera av mina rättskällor är ännu ej definitivt antagna eller beslutade om, och i kombination med att flera av lagregleringarna är alltför komplicerade, har jag inte haft möjlighet att göra en mer heltäckande analys.

Under ovanstående förutsättningar har jag ändå på ett tydligt sätt redogjort för bakgrunden, problematiken och det möjliga sättet som EG-rättens regleringar om den fria rörligheten för tjänster kan komma att påverka den svenska arbetsrätten. Ämnet är i allra högsta grad aktuellt, men är på grund av dess komplexitet, svårbegripligt även för de lärda. Dock hoppas jag att denna uppsats kommer att fungera som en grundläggande och intressant grund för den som önskar skapa sig kunskap om regleringarna för den svenska arbetsrätten och den fria rörligheten för tjänster.

Mina konkreta problemformuleringar är således:

”Vad finns det för regleringar kring den fria rörligheten för tjänster?”

”Vilken problematik finns det kring den fria rörligheten för tjänster i svensk arbetsrätt?”

”Hur kan den svenska arbetsrätten påverkas av den fria rörligheten för tjänster?”

1.2 Viss terminologi

Vad som är att betrakta som tjänst, är all förvärvsverksamhet som består i att tillhandahålla en tjänst för vilken det betalas en ekonomisk ersättning.² Den som är tillhandahållaren av tjänster är en juridisk person eller fysisk person med medborgarskap i en medlemsstat, vilken erbjuder eller tillhandahåller en tjänst. Den fysiska eller juridiska person som av yrkesskäl eller andra skäl eller vill använda sig av tjänst definieras som tjänstemottagare. Ursprungsmedlemsstat syftar på den medlemsstat där den berörde tillhandahållaren av tjänster är etablerad.³

1.3 Metod och avgränsningar

Jag har använt mig av rättsdogmatisk metod, med vilken jag har utgått från de befintliga rättskällorna, sett vilka som finns eller som borde skapas samt preciserat hur dessa skall förstås och tillämpas. Jag kommer dessutom att se på rättsreglernas praktiska funktion och det kommer jag att göra genom att undersöka vilka värderingar som finns om dem i samhället.⁴ Likväl kommer jag att se till rättsreglernas innehåll och i mitt avslutande kapitel drar jag egna slutsatser om hur de skall tolkas och tillämpas.⁵

Mitt område om den fria rörligheten för tjänster berörs av flera regleringar och jag har i min utredning använt mig av rättskällor så som förarbeten, praxis, litteratur och artiklar som behandlar mitt ämnesval.

² EG-fördraget art. 50.

³ Förslag till direktiv om tjänster, art. 4 p. 2-4.

⁴ B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2001, s. 38.

⁵ H. Hydén, Rättsregler – en introduktion till juridiken, 2001, s. 11.

Den fria rörligheten för tjänster är för omfattande för att samlas i en kandidatuppsats. Den kan belysas i många perspektiv så som till exempel det sociala, det arbetsrättsliga och det ekonomiska. Denna uppsats inriktas på det arbetsrättsliga och situationer då en arbetsgivare utstationerar en arbetstagare i en annan medlemsstat.

I uppsatsen har jag valt att bl.a. använda mig av aktuella rättskällor, vilka ännu ej är definitiva, vilket har medfört ett visst arbetssätt. Förslag till tjänstedirektivet är fortfarande ett förslag, till vilket många åsikter och förslag till ändringar har inkommit från de olika medlemsstaterna. Då inget ännu är beslutat, har jag i min utredning valt att utgå från ursprungsförslaget när jag längre fram i uppsatsen redogör för förslaget samt analyserar dess möjliga effekt på den svenska arbetsrätten. Beträffande Vaxholmskonflikten har jag valt att koncentrera mig på huvudkonflikten mellan Laval och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Jag har således inte i någon större utsträckning tagit upp de sympatiåtgärder som vidtogs vid konflikten.

1.4 Disposition

I kapitel 2 redogör jag för de fyra friheterna och ger därmed ett perspektiv över de grundläggande fria rörligheten inom EU. Kapitel 3 inleds med beskrivning av begreppet social dumping. Mycket av den EG-rättsliga lagregleringen har tillkommit i syfte att motverka just detta fenomen och kopplat till detta sammanfattar jag i kapitlet utstationeringsdirektivet, dess svenska implementering i form av utstationeringslagen, lex Britannia samt förslaget till tjänstedirektivet. Kapitlet innehåller också en analys av utstationeringsdirektivets och förslag till tjänstedirektivets relation till varandra. Avslutningsvis i kapitlet belyser jag de reaktioner och åsikter som har framkommit efter det att förslag till tjänstedirektiv lades fram. I kapitel 4 redogörs Vaxholmskonflikten och AD:s begäran om

förhandsavgörande av EG-domstolen Även detta avsnitt avslutas med en belysning av reaktioner kring ämnet. I det sista kapitlet, kapitel 5, svarar jag på min problemformulering samt kommer med egna synpunkter på området.

2 De fyra friheterna

I och med Sveriges inträde i EU den 1 januari 1995 kan svenska medborgare nu även benämnas unionsmedborgare⁶. Detta medborgarskap ger rättighet till de fyra friheterna: fri rörlighet för varor, fri rörlighet för personer, fri rörlighet för tjänster samt fri rörlighet för kapital. Principen om fri rörlighet lades fram redan i EG-fördraget 1957 och fungerar som grundsten i EU:s mål att skapa en gränslös, gemensam marknad, liksom syftet att nå de ekonomiska mål som eftersträvas. Dessa är sammankopplade med det grundläggande diskrimineringsförbudet på grund av nationalitet som går att finna i artikel 12 EG-fördraget. Reglerna om den fria rörligheten för arbetstagare är gällande inte enbart för EU-medborgare utan är även giltiga på arbetstagare och arbetssökande från EES-länderna.⁷ I detta kapitel redogör jag för de fyra friheterna och deras innehåll.

2.1 Fri rörlighet för varor

Fri rörlighet för varor, artikel 28-31, innebär att medlemsstaterna måste ha en öppen handel sinsemellan, gällande export, import och transitering. Restriktioner likväl som åtgärder med motsvarande verkan är förbjudna, dock finns undantag. Det främsta undantaget är gällande ur arbetsmiljösynpunkt för att säkerställa allmän ordning, allmän säkerhet och till intresset att skydda människors hälsa och liv.

⁶ EG-fördraget art. 17.

⁷ T. Sigeman, 2001, Arbetsrätten – En översikt av svensk rätt med europarätt, s. 95.

2.2 Fri rörlighet för personer

Fri rörlighet för personer, artikel 39-42, förbjuder all sorts diskriminering av unionsmedborgare och ger medborgarna rättighet att fritt röra sig mellan medlemsstaternas gränser samt att få arbeta och bosätta sig i en annan medlemsstat. För att åka och flytta sig över gränserna krävs enbart ett giltigt identitetskort.

Artikel 39 har vertikal och horisontell direkt effekt, vilket medför att en enskild person kan väcka talan både mot staten och mot en annan juridisk person vid någon av medlemsstatens myndigheter eller domstolar.⁸

Om man har erbjudits och antagit ett faktiskt arbetserbjudande skall arbetstagaren ha samma anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor som medborgarna i medlemsstaten. Den tid man får uppehålla sig i medlemsstaten som arbetssökande är tre månader, men praxis visar att det är upp till den nationella lagstiftningen att bestämma om detta.⁹ En arbetstagare som har ett giltigt anställningsbevis skall ges ett uppehållstillstånd, som vanligtvis ges för en femårsperiod och kan förnyas. I Sverige ges ett femårigt uppehållstillstånd om anställningsperioden är ett år eller längre. Om anställningsperioden är kortare ges uppehållstillstånd för den specifika perioden. Huvudprincipen gäller arbetstagare men har genom tre direktiv som kom 1990, utvidgats till att även innefatta pensionärer, studenter och andra som inte är ekonomiskt aktiva. En förutsättning för utvidgning gällande även dessa grupper är att de kan försörja sig själva, dvs. de får inte vara beroende av försörjningsmedel från medlemsstaten.¹⁰ Begreppet arbetstagare får inte benämnas utefter nationella regler utan är enligt praxis ett tvingande EG-rättsligt begrepp.¹¹ Begreppet arbetstagare har genom praxis

⁸ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 44-45.

⁹ I målet *Antonissen* gavs rättigheten att stanna i landet 6 månader för att söka arbete. Mål C-292/89 [1991] ECR I-745, s. I-780.

¹⁰ L. Bergh et al. Arbetsrätten och det nya Europa, 1995, s. 19.

¹¹ Mål 53/81 Levin mot Secretary of State for Justice [1982] ECR 1035, s. 1061.

kommit att definieras med tre betingelser: arbetet skall utföras åt någon annan, man skall vara skyldig att följa dennes instruktioner och slutligen skall det ske mot ett vederlag.¹²

En arbetstagare har möjlighet att ta med sin familj vid flyttning till en annan EU-stat. Detta regleras ytterligare genom förordning 68/1612/EEG om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen. Enligt artikel 10 definieras familjemedlem av arbetstagarens make/maka och deras barn om de är under 21 år eller om de av annan anledning är beroende av föräldrarna samt beroende släkting i rakt upp- och nedstigande led till arbetstagaren och dennes respektive. I och med den direkta tillämpningen av EG-fördraget och den fria rörligheten har ändringar skett i utlänningslagstiftning. Tidigare krav på arbetstillstånd har reglerats så att enligt 4 kap. 1 § utlänningsförordningen (1989:547) behöver medborgare i en EES-stat inte ha arbetstillstånd vid arbete i annan EES-stat än ursprungsstaten.¹³

2.3 Fri rörlighet för kapital

Fri rörlighet för kapital, artikel 56-60, innebär förbud mot restriktioner gällande kapitalrörelser och betalningar mellan medlemsstater eller medlemsstater och ett tredje land. Detta ger möjlighet för företagare att investera i ett EU-land där arbetskraftskostnaden är lägre jämfört med andra länder.¹⁴ Kapitalrörligheten är nära sammankopplad med utvecklingen av EMU.¹⁵

¹² Mål 66/85 D. Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg [1986] ECR 1573, s. 2148.

¹³ T. Sigeman, Arbetsrätten – En översikt av svensk rätt med europarätt, 2001, s. 95.

¹⁴ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 114.

¹⁵ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 115.

2.4 Fri rörlighet för tjänster

Tjänsters fria rörlighet uttrycks i förbud mot inskränkning i rättigheten att etablera sig, artikel 43-48 och rättigheten att tillhandahålla tjänster, artikel 49-54.

Rätten att etablera sig innebär att en medborgare skall ha samma rättigheter att starta och etablera en verksamhet, ett kontor, en filial eller ett dotterbolag som invånarna i etableringslandet. På förekommen anledning genomfördes en ändring¹⁶ i aktiebolagslagen (1975:1385) som i 2 kapitlet 1 § säger att stiftaren av ett bolag skall vara en fysisk person bosatt inom EES-området eller en juridisk person som bildats enligt gällande lag i en EES-stat med huvudkontor eller huvudsaklig verksamhet inom EES-området. Undantag finns för sysselsättningar som gäller offentlig verksamhet eller som grundas med hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa. Länderna skall också arbeta för ömsesidigt erkännande av examens-, utbildnings- och andra behörighetsbevis. Detta för att underlätta uppstartandet och utvecklandet av verksamheten för egenföretagare. Regeln om ömsesidigt erkännande kan enligt artikel 40 utvidgas till att gälla även för arbetstagare.

Rättighet att tillhandahålla tjänster innebär att en unionsmedborgare har så gott som full frihet att tillhandahålla tjänster på den gemensamma marknaden enligt artikel 49, som också stipulerar det grundläggande diskrimineringsförbudet för handlingar riktade mot utländska rättssubjekt samt krav på att alla hinder på nationell nivå skall tas bort. Rättigheten enligt artikel 50 grundar sig på att tjänsten skall utföras mot ersättning så länge den inte faller under det som är gällande för fri rörlighet för personer, varor och kapital. De typer av verksamhet som främst avses är: av industriell natur, av kommersiell natur, inom hantverk och inom fria yrken.

¹⁶ SFS 1992:1238.

Precis som den fria rörligheten för kapital ger möjlighet att investera i länder med låg arbetskraftskostnad, ger den fria rörligheten för tjänster också möjlighet för ett företag att tillfälligt ta med sin arbetskraft för att där utföra arbete mot lägre arbetskostnad och på så sätt konkurrera ut de inhemska företagen.¹⁷

¹⁷ T. Seth, EGs arbetsrätt, 1992, s. 36-37.

3 Reglering inom den fria rörligheten för tjänster

Att just tjänstesektorns välbefinnande är av betydelse för EU:s närmande mot det uppsatta målet att bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsekonomi förklaras av att tjänstesektorn i den moderna ekonomin motsvarar 70 % av BNP och sysselsättning.¹⁸ Det här kapitlet presenterar och redogör för tre viktiga begrepp som görs gällande när man pratar om den fria rörligheten för tjänster. Förutom de arbetsrättsliga instrument som antingen har antagits, dvs. utstationeringsdirektivet eller är under utredning, dvs. förslaget till tjänstedirektivet, förklaras även låglöneproblematiken, s.k. social dumping och lex Britannia, en unik svensk lagreglering som är sammankopplad med social dumping. För att lättare förstå utstationeringsdirektivet och förslaget till tjänstedirektiv utreder jag relationen dem emellan. Avslutningsvis i kapitlet sammanfattas den offentliga debatten om förslaget till tjänstedirektiv.

3.1 Låglöneproblematiken

En av farhågorna som har frammanats i och med den fria rörligheten av tjänster är, det från engelskan direkt översatta begreppet, social dumping. Begreppet kan ha flera betydelser; exempelvis när arbetstagare bjuder under varandra gällande löner och andra anställningsvillkor, s.k. icke önskvärd lågkonkurrens. Betydelsen kan också vara då företag från höglöneländer minskar produktionskostnaderna genom att flytta produktionen till ett låglöneland, eller då arbetskraft från ett

¹⁸ Förslag till direktiv om tjänster, s. 6.

låg-löneland åker till ett höglöneland och erbjuder sin arbetskraft för ersättning som är lägre än normalt i det landet.¹⁹

Åsikterna kring arbetsrättsreglering vid lågkonkurrensproblematiken är flera. En del anser att för mycket reglering skapar snedvriden konkurrens då arbetsrättslig reglering ofta innebär ökade kostnader och således försvårar konkurrensen. Andra anser att med för lite reglering, dvs. att är det fritt fram att hålla låga löner, skapas en viss stagnation där företagen bara konkurrerar med hjälp av låga löner och inte fortsätter att utveckla sina företag eller produktioner för att på så sätt skapa andra konkurrensfördelar.²⁰

Då de arbetsrättsliga modellerna och reglerna för medlemsstaterna varierar har man, vid flera arbetsrättsdirektiv, infört dem just för att minska skillnaderna mellan medlemsstaternas reglering och för att främja konkurrens på lika villkor. Exempelvis artikel 141 i EG-fördraget om lika lön för kvinnor och män.

Sammankopplad med arbetsrätten är den sociala dimensionen. För att reglera skadlig konkurrens och social dumping har många EU-stater infört minimireglering gällande löner, anställningsvillkor och arbetsmiljö. Även förordning 1408/71/EEG om tillämpning av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, innehåller samordningsprinciper för socialförsäkringsförmåner för migrerande arbetstagare.²¹ Problematiken har i vissa fall uppstått i och med ofullständig reglering men tack vare praxis har tydligheten blivit större om vilka regler som gäller eller inte. Praxis visar att medlemsstater tidigare har kommit att diskriminera arbetstagare från andra länder, exempelvis genom att kräva dubbla socialförsäkringar²² eller krav på arbetstillstånd för tredjelandsmedborgare²³.

¹⁹ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 123-124.

²⁰ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 124.

²¹ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 125.

²² Mål C-272/94 Brottmål mot Michel Guiot [1996] REG I-1905, s. I – 1923-1924.

²³ Mål C-43/93 Raymond Vander Elst mot Office des Migrations Internationales [1994] ECR I-3803, s. I – 3827-3828.

3.2 Utstationeringsdirektivet

1991 lade EG-kommissionen fram ett direktivförslag för utstationerade arbetstagare, vilket efter ett flertal omarbetningar kom att antas 1996.²⁴ Utstationeringsdirektivets främsta syfte var att tydliggöra regleringen gällande etableringsfriheten och den fria rörligheten för tjänster. Direktivet reglerar vilket lands lagar som skall gälla när en arbetsgivare utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat och är dessutom ett led i undvikandet av just social dumping.²⁵ Utstationeringsdirektivet anger ett antal minimivillkor för värdlandets arbets- och anställningsvillkor för att garantera att rättigheterna för de arbetstagare som tillfälligt utstationeras respekteras. Respekterandet av villkoren anses vara nödvändigt för att främja en rättvis konkurrens.²⁶

Direktivet är enligt artikel 1 tillämpligt på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat under en begränsad tid. Utstationering kan förekomma i tre olika tjänsteformer;

- a) entreprenaduppdrag,
- b) tjänster som grundar sig på arbete åt ett annat företag inom samma koncern som det utsändande företaget, samt
- c) i form av uthyrningstjänster.

Ett giltigt anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden är en förutsättning för alla tre formerna. Vid arbete i samband med en första montering eller installation av en vara skall direktivets regler tillämpas först efter åtta dagar, med undantag för arbete i byggverksamheten. Definitionen på en utstationerad arbetstagare bestäms av att

²⁴ SOU 1998:52, s. 26-27.

²⁵ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 138.

²⁶ SOU 1998:52, s. 9.

man vanligen arbetar i ett annat land under en begränsad tid.²⁷ Hur lång den begränsade tiden är definieras inte i vare sig direktivet eller den svenska lagstiftningen. Arbetstagarbegreppet skall definieras utifrån rätten i den medlemsstat där huvuddelen av arbetet utförs.²⁸

Det ovan nämnda minimivillkor benämns den ”hårda kärnan” och skall enligt artikel 3 garanteras av medlemsstaterna. Den ”hårda kärnan” reglerar följande områden:

- a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,
- b) minsta antal betalda semesterdagar per år,
- c) minimilön,
- d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande,
- e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
- f) skydd för gravida kvinnor och kvinnor som nyss fött barn samt för barn och unga,
- g) likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Minimilön i artikel 3 c) avser den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller den praxis som råder inom den medlemsstat till vilken arbetstagaren är utstationerad.²⁹ Saknas system för allmängiltigförklaring av kollektivavtalen kan medlemsstaten utgå från kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den sektorn. Alternativet för medlemsstaten är att utgå från kollektivavtal som ingåtts av de mest representativa organisationerna inom arbetsmarknaden på nationell nivå som gäller inom territoriet. Medlemsstaten måste dock kunna garantera att de utstationerade företagen och de nationella företagen i en likartad situation behandlas likvärdigt.³⁰

²⁷ Direktiv 96/71/EG art. 2.1.

²⁸ Direktiv 96/71/EG art. 2.2.

²⁹ Direktiv 96/71/EG art. 3.1.

³⁰ Direktiv 96/71/EG art. 3.8.

En medlemsstat kan också besluta om arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de ovanstående om bestämmelserna rör *ordre public*.³¹ Det stadgas dessutom att direktivet inte skall påverka medlemsstaternas rättsliga reglering vad gäller rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att försvara yrkesintressen.³² Varje land skall enligt artikel 4 inrätta ett förbindelsekontor i syfte att ge information om vilka villkor enligt artikel 3 som är gällande vid utstationering. Företag som är etablerade i en icke-medlemsstat får inte behandlas förmånligare än företag i medlemsstater.³³

Utstationeringsdirektivets lagvalsregler, vilket lands lag en domstol skall tillämpa, har företräde framför Romkonventionens³⁴ huvudregel som i artikel 3 säger att parterna kan välja vilken lands lag som skall tillämpas på ett avtal.³⁵ Det gäller de minimivillkor som berörs av den ”hårda kärnan”.

Enligt utstationeringsdirektivets artikel 6 kan talan väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Detta skall dock inte hindra att talan i stället väcks i en annan stat i enlighet med vad som sägs i internationella konventioner om rättslig behörighet.

3.2.1 Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet implementerades i svensk lagstiftning genom lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Vid utformning av den svenska lagen har man arbetat utefter principen att direktivet, i så stor utsträckning som möjligt, skall genomsyra den svenska arbetsmarknadens traditioner.³⁶ Den svenska lagen är således till stor del densamma som det förestående direktivet

³¹ Direktiv 96/71/EG art. 3.10.

³² Direktiv 96/71/EG punkt 22.

³³ Direktiv 96/71/EG art. 1.4.

³⁴ Lag (1998:167) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

³⁵ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 138.

³⁶ SOU 1998:52, s. 9.

med undantag av den ”hårda kärnans” reglering av minimilön. Undantaget förklaras av att man ansett det obehövt då den svenska kollektivavtalsmodellen ger möjlighet att mot gästande företag vidta fackliga stridsåtgärder för att få till stånd tecknande av svenskt kollektivavtal med bestämmelser som motsvarar minimilön och andra anställningsvillkor. Detta är kopplat till lex Britannia, som beskrivs nedan, enligt vars princip en fackförening kan endast vidta stridsåtgärder med anledning av arbetsförhållanden på vilka lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) är direkt tillämplig på.³⁷

I utstationeringslagens 7 § görs MBL:s grundläggande regler om förhandlingsrätt, föreningsrätt och fredsplikt gällande, vilket kan hänföras till punkt 22 i preambeln till direktivet där det finns en bestämmelse som tillåter ”*fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen*”. Det har i den svenska regleringen tydliggjorts att oavsett om en arbetsgivare är etablerad inom eller utom EU eller EES, skall bestämmelserna i 5 § gälla för de utstationerade arbetstagarna.³⁸ Detta för att medlemsstaterna inte skall behandlas mindre förmånligt än en icke medlemsstat.³⁹ Arbetsmiljöverket fungerar som Sveriges förbindelsekontor och de ansvarar för att tillhandahålla information om de anställnings- och arbetsvillkor som är gällande för en utstationerad samt hänvisar till berörda kollektivavtalsparter i behov om information angående kollektivavtal. Om en utstationerad arbetstagare önskar väcka talan, kan den väckas vid tingsrätten i den ort där arbetstagaren är eller har varit stationerad enligt 10 §.

3.2.2 Lex Britannia

Bakgrund till lex Britannia är rättsfallet AD 1989 nr 120, i vilken konflikt uppstod gällande blockadåtgärder mot ett bekvämlighetsflaggat fartyg, M/S Britannia. I

³⁷ MBL 42 § 3 st.

³⁸ T. Sigeman, Arbetsrätten, 2001, s. 97.

³⁹ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 141.

domen uttalade AD att fackliga stridsåtgärder är olovliga enligt MBL om de syftar till att framtvunga ett undanröjande eller en ändring av ett bestående kollektivavtal mellan en arbetsgivare och en annan arbetstagarorganisation. Detta var gällande oavsett om stridsåtgärderna riktades direkt mot arbetsgivarparten i kollektivavtalet eller vid sympatiåtgärder riktade mot motparten till den angripandes arbetstagarorganisationens egna kollektivavtal. Tillämpligheten sträcktes också enligt domstolen till att gälla när stridsåtgärder under jämförbara förhållanden vidtas i Sverige i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett kollektivavtal mellan utländska parter för en utländsk arbetsplats och enligt tillämplig utländsk lag var olovliga i förhållandet mellan parterna. Undantag kunde tillåtas i de fall det stred mot grunderna för den svenska rättsordningen att tillämpa den utländska lagen på fråga om stridsåtgärdernas lovlighet i förhållandet mellan parterna i det utländska kollektivavtalet.⁴⁰

Facket anförde kraftig kritik mot domen, vilket föranledde lagändringar i MBL beträffande stridsåtgärder m.m. i arbetsförhållanden med internationell anknytning.⁴¹ Ändringarna antogs den 1 juli 1991⁴² och det indirekta syftet med denna lagändring var att motverka social dumping genom att ett kollektivavtal tecknat mellan svenska parter skulle ges företräde framför ett utländskt kollektivavtal.⁴³ Konkret innebar denna lagändring följande: genom ett tillägg i 42 § MBL fastslogs att bestämmelsen bara var tillämplig på kollektivavtal som MBL också i övrigt var direkt tillämplig på. I 25 a § fastslogs att kollektivavtal som ingåtts efter i Sverige tillåtna stridsåtgärder inte skulle med tillämpning av utländsk rätt anses ogiltiga här i landet på grund av de vidtagna stridsåtgärderna. Vidare fastslogs i 31 a § att vid fall av konkurrerande kollektivavtal skulle sådana kollektivavtal som MBL är direkt tillämplig på, anses som det först ingångna kollektivavtalet.

⁴⁰ AD 1989 nr 120 Blockad mot ett fartyg under bekvämlighetsflagg, s. 832-833.

⁴¹ M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 164.

⁴² SFS 1991:681.

⁴³ Ds 1994:13 Lex Britannia, s. 19.

Frågan väcktes tidigt om lex Britannia stred mot EG-rätten men frågan sågs över i en utredning i vilken utredningsmannen, Sven-Hugo Ryman fann att så inte var fallet. Detta hänvisade till att EG-rätten accepterar allmänintresset att förhindra social dumping, dvs. ett av syftena med lex Britannia.⁴⁴ Ett intressant tillägg till lex Britannia debatten är tidpunkten då den lades fram, vilket är i samband med att regeringen var både i svåra förhandlingar med EG om EES-avtal samt att det planerades ett inlämnande av ansökan om EG-medlemskap. För att försöka dämpa röster om negativa konsekvenser av ett medlemskap, såsom social dumping ansågs lex Britannia vara ett steg i rätt riktning.⁴⁵

3.3 Förslag till tjänstedirektiv

Syftet med direktivet är att det skall ”underlätta för personer att starta och utöva förvärvsverksamhet som egenföretagare”.⁴⁶ Förslaget är framtaget för att alla juridiska hinder för etableringsfrihet och den fria rörligheten för tjänster skall avskaffas så att utvecklingen av en verklig inre marknad av tjänster kan genomföras.⁴⁷ Målet är utvidgning av valmöjligheterna, kvalitetsförbättring och prissänkningar för konsumenterna och för de företag som använder tjänster, genom att främja gränsöverskridande ekonomisk verksamhet och därigenom stimulera konkurrensen.⁴⁸ Tillhandahållaren av tjänster och tjänstemottagaren skall garanteras nödvändig rättssäkerhet för att friheterna skall kunna utövas effektivt.⁴⁹

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tjänster på den inre marknaden [SEK(2004) 21] är ett ramdirektiv som skall tillämpas med

⁴⁴ Ds 1994:13 Lex Britannia, s. 15.

⁴⁵ B. Bylund, 2001, Festskrift till Hans Stark, s. 35

⁴⁶ EG-fördraget art. 47.1 och 47.2.

⁴⁷ Förslag till direktiv om tjänster s. 19.

⁴⁸ Tjänstedirektivet: en verklig inre marknad för tjänster.

⁴⁹ Förslag till direktiv om tjänster s. 6-7.

bestämmelserna i fördraget om etableringsrätt och fri rörlighet av tjänster i beaktande.⁵⁰ I kapitel 1 finner man att direktivet är tillämpligt på ”tjänster som tillhandahålls av personer som är etablerade i en medlemsstat.”⁵¹ Begreppet tjänst definieras som ”all förvärvsverksamhet som utövas av en egenföretagare som avses i artikel 50 i fördraget och som består i att tillhandahålla en tjänst för vilken det betalas en ekonomisk ersättning”.⁵² Direktivet tillämpas inte på verksamheter inom finansiella tjänster, elektroniska kommunikationstjänster eller transporttjänster. Direktivet skall inte heller tillämpas på skatteområdet, med undantag för diskriminerande skatter.⁵³

I kapitel II, artikel 5-15, om etableringsfrihet redogörs i avsnitt 1 de administrationsförenklingar som varje medlemsstat skall genomföra; förenkling av förfaranden och formaliteter för tillträde till och utövande av tjänsteverksamheten, skapande av ”gemensam kontaktpunkt”, som på elektronisk väg skall innehålla lättillgänglig information som är nödvändig för tillhandahållaren av tjänster vad gäller lagregler och övriga bestämmelser. Avsnitt 2 reglerar tillstånd, i vilket det stadgas om principer för hur tillståndssystemen skall vara utformade; icke-diskriminerande, objektiva och proportionerliga med hänsyn till allmänintresset, precisa och otvetydiga samt publicerade i förväg. Otillåtna krav eller krav som skall utvärderas, dvs. de krav som medlemsstaten är förbjudet att ställa för mottagande eller utövande av tjänsteverksamheten återfinns i avsnitt 3. Medlemsstaterna skall undersöka sina egna rättsordningar och, om det återfinns krav som är oförenliga med de otillåtna kraven enligt artikel 14, skall medlemsstaten anpassa och justera sina rättsregler så att de uppfyller kraven.

Kapitel III behandlar fri rörlighet för tjänster och i det första avsnittet, artikel 16-19, redogörs det för principen om ursprungsland och dess undantag. I punkt 1 fastslås att det är ”Medlemsstaterna som skall se till att tillhandahållaren av

⁵⁰ Förslag till direktiv om tjänster art. 3 st. 1.

⁵¹ Förslag till direktiv om tjänster art. 2 p. 1.

⁵² Förslag till direktiv om tjänster art. 4 p. 1.

⁵³ Förslag till direktiv om tjänster art. 2.

tjänster uteslutande omfattas av ursprungsmedlemsstatens nationella bestämmelser på det samordnade området.” Det åligger enligt punkt 2 ursprungsmedlemsstaten att ansvara för tillsynen av tillhandahållaren också när tjänsterna utförs i ett annat land. De krav som förbjuds enligt punkt 3 ger ursprungslandsprincipen effekten att den förhindrar medlemsstater inom det samordnade området att införa restriktioner som kan begränsa tjänsterörligheten för en verksamhet som är etablerad i en annan stat.⁵⁴ Allmänna undantag ges för bl.a. posttjänster, eldistributionstjänster, områden som omfattas av utstationeringsdirektivet och upphovsrätt. Tillfälliga undantag under en övergångsperiod gäller för transport av kontanta medel, spelaktiviteter som omfattar spel om pengar i hasardspel, lotterier eller vadslagning samt start av verksamhet som innefattar fordringsindrivning. Enligt artikel 19 får undantag göras i enskilda fall om det inbegriper vårddyrken, tjänstesäkerhet sammanbundet med folks hälsa, skydd av den allmänna ordningen eller särskilt skydd av minderåriga. Undantagen måste göras enligt en fastlagd procedur och enbart om vissa fastställda villkor är uppfyllda.

Avsnitt två, artikel 20-23, om tjänstemottagarens rättigheter, definierar otillåtna begränsningar, såsom krav på en tjänstemottagare som önskar tillhandahålla en tjänst som erbjuds av en verksamhet från en annan medlemsstat, samt förbud mot införande av diskriminerande krav eller villkor för en tjänstemottagare på grund av dennes nationalitet eller bosättningsland. Varje medlemsstat skall upplysa tjänstemottagaren om bl.a. konsumentskydd i andra medlemsstater, förfarande vid tvistefrågor och adressuppgifter till rådgivningskontor.

Avsnitt tre, artikel 24-25, reglerar utstationering av arbetstagare. Det är utsändarlandet som skall kontrollera den utsända tillhandahållaren av tjänster och ett antal krav och villkor som är otillåtna att kräva återfinns i artikel 24. Reglering finns också gällande utstationering av arbetstagare från tredje land. Mottagarstaten har ej rättighet att kräva inresetillstånd eller arbetstillstånd, dock korttidsvisum, så

⁵⁴ Ministerrådspromemoria, Utrikesdepartementet 2004-05-07, Kapitel 3 avsnitt 1.

länge ursprungsstaten tillser att den utstationerade arbetstagaren uppfyller de nationella kraven som finns uppställda för att vara bosatt i ursprungsstaten samt om personen har en återkommande anställning i staten.

Kapitel IV, artikel 26-33, om tjänsters kvalitet tillser att medlemsstaterna ger tjänstemottagaren diverse nödvändig och väsentlig information om tillhandahållaren samt ser till att tillhandahållaren vid tjänster som medför ekonomisk eller hälso- och sjukvårdsrisk är täckt av ansvarsförsäkring eller liknande garantier. Även vidare utveckling av harmonisering av europeiska standarder uppmuntras för att fortsättningsvis lättare kunna göra jämförelser. Avslutningsvis tar kapitlet upp frågan om tvistelösning och om medlemsstaternas och dess myndigheters informationsutbyte gällande tillhandahållarens anseende.

Kapitel V, artikel 34-38, behandlar tillsyn. Det är medlemsstatens uppgift att övervakning och tillsyn följer de nationella lagarna även när tjänsten tillhandahålls i en annan medlemsstat. Det skall göras genom att upprätthålla register, hålla annan information tillgänglig och ha ömsesidigt informationsutbyte.

Konvergensprogram gällande uppföranderegler och ytterligare harmonisering behandlas i kapitel VI, artikel 39-44. Kommissionen skall även undersöka ytterligare säkerställande av den inre marknaden för de tjänster som har behov av ytterligare regler gällande främst orsaker till skyddsåtgärder, uppföranderegler, gränsöverskridande avtal och konsumentskydd. Varje medlemsstat skall sammanställa en rapport till kommissionen om tillståndssystem, krav som skall utvärderas och multidisciplinära verksamheter. En kommitté kommer att assistera kommissionen och den skall ha representanter från varje medlemsstat.

Kapitel VII, artikel 45-48, innehåller slutliga bestämmelser om att direktivet skall vara införlivat två år efter dess antagande.

3.4 Relation mellan de två direktiven

I Sverige och övriga Europa har många frågor rests om relationen mellan tjänstedirektivet och utstationeringsdirektivet. Principen med utstationeringsdirektivet och förslaget till tjänstedirektiv är att de skall komplettera varandra och att samstämmighet skall råda. I förslagens artikel 17 p. 5 undantas ursprungslandsprincipen från de områden som utstationeringsdirektivets särskilda bestämmelser tillämpas på. Dessutom tydliggörs ansvarsfördelning mellan ursprungsstaten och utstationeringsstaten genom artikel 24.

Den stora skillnaden mellan utstationeringsdirektivet och förslaget till tjänstedirektiv är att utstationeringsdirektivet föreskriver att vissa bestämmelser, som är gällande i mottagarlandet, skall gälla då en arbetstagare är utstationerad i ett annat land. Förslaget till tjänstedirektiv och dess ursprungslandsprincip innebär i kontrast att tillhandahållaren har rätt att tillhandahålla tjänster i en eller flera andra medlemsstater utan att behöva följa dess lagstiftning. Kommissionen har inte haft för avsikt att förändra eller påverka innehållet i utstationeringsdirektivet. Kommissionen förtydligar att villkor i allmängiltigförklarade kollektivavtal eller kollektivavtal som tillämpas av alla i branschen är att jämställa med lagstadgade villkor. En minimilön som är stadgad på detta vis gäller därmed.⁵⁵

Förslaget till tjänstedirektiv innehåller en lagvalsregel, vilket försvårar förhållandet till både utstationeringsdirektivet och Romkonventionen. De senare har tidigare ensamt reglerat gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Huvudregeln om att parterna kan välja vilket lands lag som skall tillämpas med vissa undantag från huvudregeln finns i utstationeringsdirektivet och det som reglerar den "hårda kärnan". I Romkonventionen är utgångspunkten i artikel 6, om något annat ej avtalats, att avtalet regleras av lagen i det land där arbetstagaren vid fullgörandet av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han är tillfälligt

⁵⁵ Almega.

utsänd till ett annat land, dvs. att ett gästande företag och dess arbetstagare tar med sig sitt hemlands regler om arbetsvillkor under kortvarigt arbete. Om arbetstagaren arbetar än i ett land, än i ett annat land, skall lagen i det land där den företagsenhet finns där han anställdes tillämpas. Professor emeritus Tore Sigeman anser att detta ligger i linje med ursprungslandsprincipen. Således skall enligt Romkonventionen ett gästande företag och dess anställda ta med sig sitt hemlands lag.⁵⁶ Professor Niklas Bruun anser däremot att det föreligger en konflikt mellan utstationeringsdirektivet och Romkonventionen. Eftersom ursprungslandsprincipen i förslaget till tjänstedirektiv innebär att en arbetstagare inte anses ”vanligtvis utföra sitt arbete” i sitt hemland, utan endast omfattas av lagen i det land där denne är etablerad, bidrar det till att Romkonventionens tillämpning kommer till motsatt resultat än vad ursprungslandsprincipen gör. Ursprungslandsprincipen innebär att hemlandets regler skall gälla medan Romkonventionen innebär att värdlandets regler skall gälla.⁵⁷

Enligt förslaget till tjänstedirektiv artikel 17 p. 20 har parterna frihet att välja vilken lagstiftning som skall tillämpas på deras avtal. Hur parternas självbestämmanderätt skall fungera förklaras dock i direktivet inte lika tydligt som artikel 3 i Romkonventionen gör.

3.5 Reaktionen på förslaget till tjänstedirektiv

Förslag till tjänstedirektivet lades fram den 13 januari 2004, vilket var mitt i upptakten till valrörelsen för det stundande val till EU-parlamentet. Den dåvarande näringsministern Leif Pagrotsky's första uttalande var till stor del positivt, men han påpekade att en grundlig genomgång av förslaget måste göras

⁵⁶ T. Sigeman, EU:s tjänstedirektiv och den svenska arbetsmarknaden - arbetsmarknadsutskottets hearing, 2004-05-27, s. 10.

⁵⁷ N. Bruun, European Parliament Public Hearing, On the proposal for a directive on services in the internal market, 2004-11-11, s. 15.

innan den slutgiltiga ställningen kunde tas.⁵⁸ Den positiva inställningen kom dock att dämpas, vilket kom i uttryck i och med utrikesdepartementets ministerpromemoria, där ett tydligt motstånd väcktes mot ursprungslandsprincipen och dess troliga negativa inverkan på primära svenska intressen såsom kollektivavtalens ställning, skola, vård och omsorg. Det ansågs att ursprungslandsprincipen i dess nuvarande form inte var acceptabel utan behöver utformas på så sätt att svenska intressen tillvaratas.⁵⁹ Det fackliga motståndet blev omedelbart mycket kraftigt. LO:s preliminära synpunkter var att de ansåg att vissa delar i förslaget var helt oacceptabla.⁶⁰

SACO:s ordförande Anna Ekström konstaterade att något behövs för att förverkliga den fria rörligheten av tjänster och kanske kan tjänstedirektivet vara lösningen. Dock under förutsättningen att direktivet kompletteras till att i vid mening täcka de fackliga rättigheterna och kollektivavtalen.⁶¹

Svenskt Näringsliv däremot höll en klart positivare linje. De ansåg att tjänstedirektivet behövs för att ta bort de administrativa och de ekonomiskt kostsamma hindren för tjänstehandel mellan EU-länderna. Hotet om att direktivet skulle leda till social dumping var ingenting som Sverker Rudeberg hos Svenskt Näringsliv vill ställa sig bakom.⁶² I den offentliga utfrågningen om EU:s tjänstedirektiv säger Eva Jivmark att *”Vår uppfattning är att hindren inom tjänstehandeln är större i andra EU-länder än i Sverige. Det vill säga svenska företag och kanske främst de små- och medelstora företagen, skulle vinna mycket på att tjänstedirektivet antas så att de lättare får tillgång till den inre marknaden”*.⁶³

⁵⁸ L. Pagrotsky i M. Hallgren, EU på väg att förverkliga öppen marknad för tjänster, Svenska Dagbladet, 2004-03-11.

⁵⁹ Ministerrådspromemoria, Utrikesdepartementet, 2004-05-07.

⁶⁰ LO:s preliminära synpunkter på kommissionens förslag till direktiv angående tjänster på den inre marknaden, 2004-02-24.

⁶¹ SACO – EU behöver ett tjänstedirektiv, 2004-05-27.

⁶² Svenskt Näringsliv positiv till tjänstedirektiv, 2004-09-20.

⁶³ E. Jivmark, SN, Offentlig utfrågning om EU:s tjänstedirektiv – i Näringsutskottet, 2004-11-18.

4 Vaxholmskonflikten

Svensk arbetsrätts förenlighet med EG-rätten har på sistone uppmärksammats i ett flertal fall. Det mest uppmärksammade fallet är AD 2004 nr 111, den s.k. Vaxholmskonflikten, där tvist har uppkommit gällande giltigheten av de stridsåtgärder som de svenska fackliga organisationerna har vidtagit mot ett lettiskt byggföretag. Detta kapitel sammanfattar bakgrunden och AD:s beslut i ärendet. Avslutningsvis redogörs det för de frågor som AD efter att ha hållit huvudförhandling har överlåtit åt EG-domstolen att lämna ett förhandsavgörande på innan målet slutligt avgörs.

4.1 Bakgrund

Laval un Partneri Ltd (Laval) är ett lettiskt bolag som hyr ut arbetskraft till L&P Baltic Bygg AB, ett bolag som bedriver byggverksamhet i Vaxholms stad och Danderyds kommun, Sverige. Laval är bundet av två kollektivavtal, dock endast till det lettiska byggnadsarbetarförbundet.

Den 19 oktober 2004 varslade Svenska byggnadsarbetarförbundet, avdelning 1 (Byggettan), om stridsåtgärder, anställningsblockad enligt 45 § MBL i syfte att få Laval att teckna ett avtal om arbets- och lönevillkor. I skrivelser, den 22 och 25 oktober gjorde Laval fredspliktsinvändningar på vilka Byggettan framhöll att beslut om stridsåtgärder gjorts i behörig ordning och den 2 november 2004 verkställdes stridsåtgärderna. Elektrikerförbundet varslade den 23 november 2004 om sympatiåtgärder⁶⁴ vilka verkställdes den 3 december 2004. Den 7 december

⁶⁴ Sympatiåtgärder innebär undantag från fredsplikten och får företas för att stödja annan i en pågående, lovlig konflikt. Rättigheten avgörs om det är utan hinder för kollektivavtalsbundenheten och inte annat avtalats. T. Sigeman, Arbetsrätten, 2001, s. 67.

2004 väckte Laval talan i AD mot Svenska byggnadsarbetarförbundet (Byggnads), Byggettan och Elektrikerförbundet.⁶⁵

4.2 Laval

4.2.1 Fredsplikt enligt 42 § första stycket MBL – Britanniaprincipen

Laval anförde att stridsåtgärderna är olovliga och skall upphävas enligt 42 § första stycket MBL. Laval anser att 42 § tredje stycket MBL, där fredsplikt enligt första stycket endast gäller när en organisation vidtar stridsåtgärder med anledning av arbetsförhållanden som MBL är direkt tillämplig på, är ogiltig då den strider mot artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget. Således skapas indirekt diskriminering på grund av nationalitet av arbetsgivare från andra medlemsstater. Med stöd av Britanniaprincipen råder det enligt Laval fredsplikt då utländska arbetsgivare likväl som svenska arbetsgivare har rätt att åberopa fredsplikt då organisationer utan kollektivavtal vill vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga det första avtalet.

4.2.2 Fredsplikt på EG-rättslig grund – artikel 49 i EG-fördraget

Laval anförde att Byggnads samlade avtalskrav förenat med stridsåtgärderna utgör en otillåten och oproportionerlig inskränkning i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige enligt artikel 49 EG-fördraget. EG-domstolens praxis innebär att en rad krav förutsätts vara uppfyllda innan nationella inskränkningar av friheten att tillhandahålla tjänster kan godtas. Begränsningar kan enligt artikeln endast tillåtas på grund av tvingande hänsyn till allmänintresset.

⁶⁵ AD 2004 nr 111, s. 630-633.

Laval påpekade också Sveriges underlåtenhet att implementera vissa regleringar i utstationeringsdirektivet och att implementeringen därmed inte uppfyller EG-rättens krav. I utstationeringslagen saknas reglering gällande minimilön (art 3.1 c) samt artikel 4.3 om information om minimilön, vilket Laval inte anser uppfyllas genom att överlämna beslut om minimilön till fackliga organisationer som fritt efter eget skön kan avgöra vilken lön, lönomodell och övriga villkor m.m. som skall gälla för utländska företag. Det strider därmed mot artikel 49 EG-fördraget och mot de krav på en minimilön i EG-rättslig mening som följer av utstationeringsdirektivet.

Laval anser att de aktuella åtgärderna inte står i rimlig proportion till syftet med stridsåtgärderna samt att avtalskraven i realiteten innebär ett allvarligt konkurrensbegränsande handelshinder enligt artikel 49 EG-fördraget.⁶⁶

4.3 Byggnads och Byggettan

4.3.1 Fredsplikt enligt 42 § första stycket MBL – Britanniaprincipen

Byggnads och Byggettan bestrider att det råder fredsplikt enligt Britanniaprincipen. Lex Britannia ger en facklig organisation full rättighet att i Sverige vidta stridsåtgärder för att tilltvinga sig svenskt kollektivavtal, oberoende av om arbetsgivaren är bunden av utländskt kollektivavtal och om den utländska rättsordningen innebär att det svenska kollektivavtalet skulle bli ogiltigt till följd av stridsåtgärderna.

⁶⁶ AD 2004 nr 111, s. 635-638.

4.3.2 Fredsplikt på EG-rättslig grund – artikel 49 i EG-fördraget

Byggnads och Byggettan bestrider påståendet att EG-rätten reglerar rätten att vidta stridsåtgärder, då denna fråga anses regleras i de nationella rättsordningarna. Detta hänvisas till utstationeringsdirektivets ingress, punkt 22, i vilken det anges att direktivet inte inkräktar på medlemsstaternas nationella regler om rätten att vidta stridsåtgärder. Bolaget har påstått att det är fråga om diskriminering på grund av nationalitet eftersom det enligt bolaget inte är tillåtet att vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal mot en svensk arbetsgivare som redan har ett svenskt avtal. Möjligen skulle stridsåtgärderna kunna vara olovliga om syftet är att undantränga det lettiska kollektivavtalet, vilket dock inte var fallet.

Det bestrids vidare att stridsåtgärderna är otillåtna och oproportionerliga, att de innebär inskränkningar i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige samt att stridsåtgärderna inte grundas på något allmänintresse. Byggnads och Byggettan anser att förhindrandet av social dumping är just ett allmänintresse.⁶⁷

4.4 Domskäl och domslut

4.4.1 Fredsplikt enligt MBL

Bolaget och arbetstagarorganisationerna är inte bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Det finns alltså inte någon fredsplikt till följd av avtal mellan parterna. I 42 § tredje stycket MBL anges att bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna i paragrafen endast gäller när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som MBL är direkt tillämplig på. Förbudet mot stridsåtgärder gäller alltså bara när arbetsförhållandena har en

⁶⁷ AD 2004 nr 111, s. 642-643.

sådan anknytning till den svenska arbetsmarknaden att MBL är direkt tillämplig. Sådan anknytning saknas normalt i fråga om arbete utomlands eller i vissa fall beträffande arbete av tillfällig karaktär i Sverige. De arbetsförhållanden som föranlett de nu aktuella stridsåtgärderna, har såvitt AD kan bedöma på föreliggande utredning inte sådan anknytning till Sverige att 42 § tredje stycket MBL är direkt tillämplig. Förutsättningarna för att tillämpa regeln i MBL är således uppfyllda. Det innebär att den fredsplikt som annars skulle kunna råda enligt 42 § första stycket inte gäller. Något hinder enligt MBL:s regler för stridsåtgärderna föreligger därmed inte.

4.4.2 Skall bestämmelsen i 42 § första stycket MBL inte tillämpas eftersom den strider mot EG-rätten?

Domstolen anger att om bolaget skall kunna åberopa 42 § första stycket MBL, skall bolaget visa sannolika skäl för att bestämmelsen i 42 § tredje stycket på EG-rättslig grund inte skall tillämpas. I betänkandet *lex Britannia* går att finna resultatet av den analys som gjordes innan Sveriges medlemskap i EU på frågan om 42 § tredje stycket MBL och övriga bestämmelser i *lex Britannia* var förenliga med Sveriges internationella åtaganden och EG-rätten. Man fann att en särbehandling av utländska företag skulle kunna komma i konflikt med EG-rätten men att när inskränkningar görs för att förhindra bl.a. social dumping, är det av ett nationellt allmänintresse som accepteras av EG-rätten. Således är de tilltagna stridsåtgärderna enligt en tydlig och uttrycklig lagregel inte otillåtna och anses sig enligt analysen stärkt i dess förenlighet med EG-rätten.

4.4.3 Fredsplikt på EG-rättslig grund?

För att kunna förbjuda stridsåtgärder måste man visa att det är EG-rättens innebörd att stridsåtgärder som är lagliga enligt nationell rätt och ytterst har stöd i grundlag skall förbjudas av nationella domstolar för det fall de bedöms komma i konflikt med EG-rättsliga regler. Domstolen fastslår att de EG-rättsliga begränsningarna som kan tillämpas i detta fall inte med stöd av föreliggande utredning kan ses som otillåtna för det fall de krav som stridsåtgärden avser att genomdriva står i strid mot EG-rättens regler om icke-diskriminering och friheten att tillhandahålla tjänster. De motstridiga uppgifterna om minimilön och de lettiska arbetstagarnas egentliga löner gör det enligt Arbetsdomstolens mening inte möjligt att dra några tillräckligt säkra slutsatser om den situation bolaget befinner sig i, om innebörden av de krav som framställts och om stridsåtgärdernas förhållande till de EG-rättsliga reglerna. Därmed föreligger inte heller på denna grund sannolika skäl för att de vidtagna stridsåtgärderna skulle vara otillåtna.⁶⁸

4.4.5 Domslut

AD fann att utredningen i målet gav stöd åt att de tilltagna stridsåtgärderna inte var otillåtna. Bolagets yrkande om interimistiskt förordnande avslogs.⁶⁹

4.5 AD:s begäran om förhandsavgörande till EG-domstolen

Den 29 april 2005 kom AD till beslut efter det att huvudförhandling hade hållits den 11 mars 2005. I den sammanfattande slutsatsen fann AD att EG-rättsliga

⁶⁸ AD 2004 nr 111, s. 645-649.

⁶⁹ AD 2004 nr 111, s. 650.

frågeställningar hade aktualiserats vid ställningstagandet till om de mot bolaget vidtagna stridsåtgärderna var tillåtna. AD fann att de mot bakgrund av tillämplig lagreglering i form av artikel 12 och 49 i EG-fördraget samt utstationeringsdirektivet inte kan avgöra målet utan kräver förhandsavgörande från EG-domstolen. AD hemställer den 15 september 2005 EG-domstolen om förhandsavgörande i följande frågor med tillägget om önskan att målet handläggs skyndsamt:

”A. Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad försöker förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal i värdlandet avseende arbets- och anställningsvillkor av det slag som redovisas i Arbetsdomstolens ovan nämnda beslut, om läget i värdlandet är sådant att den lagstiftning som har till syfte att genomföra utstationeringsdirektivet saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?

B. Enligt den svenska medbestämmandelagen gäller ett förbud mot fackliga stridsåtgärder i syfte att undantränga ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Detta förbud gäller dock enligt en särskild bestämmelse, som är en del av den s.k. lex Britannia, endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på, vilket i praktiken innebär att förbudet inte gäller vid stridsåtgärder mot utländska företag som är tillfälligt verksamma här i landet och har med sig egen arbetskraft. Utgör EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet hinder mot en tillämpning av den sist nämnda regeln – som tillsammans med övriga delar av lex Britannia i praktiken också innebär att svenska kollektivavtal blir giltiga och får företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal – på stridsåtgärder i form av blockad som vidtas av svenska fackliga organisationer mot ett gästande tjänsteföretag?”⁷⁰

⁷⁰ Mål nr A 268-04, s. 8.

4.6 Reaktionen på Vaxholmskonflikten

Professor emeritus Tore Sigeman, anser att rättsläget i konflikten är ovisst och att förhandsavgörande skall inhämtas av EG-domstolen för att få klarhet i den ”gapande luckan” som Sverige har lämnat öppen i och med utslutandet av lagreglering av minimilöner.⁷¹ Anders Elmér, advokat och ombud för Laval, menar att implementeringen av utstationeringsdirektivet inte har skett korrekt. Han anser att det finns stora brister i Arbetsmiljöverkets uppgift att informera de utländska företagen, då de bara hänvisar till de fackliga organisationerna som i sin tur inte ger information förrän i efterhand, t.ex. som nu i Vaxholmskonflikten.⁷² Vidare fortsätter Sigeman att olikheterna, som innebär att lex Britannia ger skydd för svenska arbetsgivare men inte utländska då fackliga organisationer tar till stridsåtgärder för att undantränga avtal, kan tänkas stå i strid mot EG-rättens grundläggande förbud mot diskriminering på grund av nationalitet.⁷³ Professor Niklas Bruun instämmer i Sigemans resonemang om att rättsläget inte är kristallklart eftersom det inte finns något tidigare avgörande från EG-domstolen gällande stridsåtgärder. Dock poängterar han att facket har ett legitimt intresse i sin vilja att övervaka hur avtalsvillkor följs. Professor Birgitta Nyström håller med Sigeman om att det har lämnats ett ”hål” i och med implementeringen av utstationeringsdirektivet. Vidare kommenterar hon lex Britannia, ”Den kommer förmodligen inte att stå sig i EG-domstolen.”⁷⁴

Svenskt Näringsliv dåvarande VD Ebba Lindsö uttalade sig när den interimistiska domen tillkännagavs om att de beklagar AD:s beslut. Svenskt Näringslivs vice VD Jan-Peter Duker säger i samma pressmeddelande att ”*Lex Britannia är otidsenlig och i strid med EG-rätten [...] Fackets stridsåtgärder och dess agerande strider mot konsumentintresset [...] Både Lex Britannia och dagens*

⁷¹ T. Sigeman, Byggtvisten kräver EG-domstol, Svenska Dagbladet, 2004-12-06.

⁷² A. Elmér i E. Örnerborg, Svenska modellen mot fri rörlighet, Lag & Avtal, nr 11 2004.

⁷³ T. Sigeman, Byggtvisten kräver EG-domstol, Svenska Dagbladet, 2004-12-06.

⁷⁴ N. Bruun - B. Nyström i E. Örnerborg, Tre professorer om Vaxholmskonfliktens konsekvenser, Lag & Avtal, nr 11 2004.

*interimistiska beslut av Arbetsdomstolen är diskriminerande och ett utslag av svensk nationell självtillräcklighet.*⁷⁵ Efter AD:s beslut om att överlämna målet för bedömning hos EG-domstolen uttalade sig Jan-Peter Duker om att det var klokt av AD då det behövs få klarhet i vad som gäller eftersom det som har hänt i Vaxholm och även andra fall tenderar att skada Sveriges rykte.⁷⁶

Den fackliga sidan hade dock en annan åsikt. LOs styrelse antog i och med konflikten ett uttalande där de ansåg ”att kravet på svenskt kollektivavtal med det lettiska företaget och de vidtagna stridsåtgärderna helt står i överensstämmelse med svensk och europeisk arbetsrätt.”⁷⁷ Då AD:s beslut offentliggjordes den 29 april antydde LOs avtalssekreterare Erland Olauson att LOs ställning till Sveriges medlemskap i EU kan behöva omprövas om priset är så högt att den svenska arbetsmarknadsmodellens slås sönder.⁷⁸

⁷⁵ Pressmeddelande från Svenskt Näringsliv, Svenskt Näringsliv beklagar AD:s beslut i Vaxholmsmålet, 2004-12-22.

⁷⁶ Pressmeddelande från Svenskt Näringsliv, Helt rätt av AD att begära förhandsbesked i EG-domstolen, 2005-04-29.

⁷⁷ Uttalande av LOs styrelse, 2004-11-29.

⁷⁸ E. Olauson, LOs kommentar till AD-domen idag: Oerhört allvarligt om EU skulle bestämma om fackliga stridsåtgärder i Sverige, 2005-04-29.

5 Analys

AD:s begäran om förhandsavgörande till EG-domstolen beträffande Vaxholmskonflikten visar tydligt att den svenska regleringen inte är fullständigt harmoniserad med EG-rätten. I och med implementeringen av utstationeringsdirektivet genom utstationeringslagen uteslöts reglering av minimilön, med hänvisning till att den svenska kollektivavtalsmodellen och lex Britannia ger möjlighet för fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder mot gästande företag och därigenom teckna svenskt kollektivavtal som innehåller bestämmelser om minimilön och andra anställningsvillkor. I detta avslutande kapitel kommer jag att analysera den rådande problematiken och diskutera mina egna slutsatser och tankar kring EG-domstolens kommande förhandsavgörande, då dess svar kommer att ge ett intressant och mycket betydande svar på frågan om Sverige bryter mot det grundläggande förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet genom dessa regleringar. Jag kommer också att analysera vilken effekt tjänstedirektivet skulle få på ett liknande fall samt hur den svenska arbetsrätten påverkas av den fria rörligheten för tjänster och den därigenom aktuella problematiken.

5.1 Ett utstationeringsperspektiv

Ponera att en lettisk arbetstagare, redan bunden av kollektivavtal med sin arbetsgivare i hemlandet, utstationeras till Sverige för ett tillfälligt arbete. Arbetsgivaren i detta exempel har stora intentioner att följa utstationeringsdirektivet och dess stadga om minimilön och då den svenska rätten saknar den regleringen, kontaktar han Arbetsmiljöverket för att få information. Arbetsmiljöverket är den utvalda myndigheten med ansvar att tillhandahålla

information om anställnings- och arbetsvillkor som är gällande för den utstationerade. Då Arbetsmiljöverket inte har möjlighet att besvara frågan hänvisas arbetsgivaren till berörda kollektivavtalsparter så att han därigenom kan få nödvändig information.

Ofta är informationen svår att få och ges ofta alltför sent, vilket gör att arbetsgivarna ger sin lettiske anställda en lön som enligt ursprungslandet kan vara väl befogad, men jämfört med den svenska genomsnittslönen alltför låg. Den utstationerade arbetstagaren placeras alltså här med lön som han tror är godtagbar eftersom det inte finns någon reglering eller information att få från svenska berörda parter. Detta uppmärksammas av svenskt fackförbund som kräver av den utländska arbetsgivaren att teckna kollektivavtal med dem, vilket arbetsgivaren nekar till med hänvisning till att han redan har ett kollektivavtal med sina arbetstagare, giltigt från hemlandet. I denna situation ges nu svenska fackförbund rättigheten att med lagligt stöd tillta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal parterna emellan. Om den utländske arbetsgivaren beslutar sig för att teckna kollektivavtal, skulle detta kollektivavtal enligt 25 a § MBL ha företräde framför det egna, ursprungliga kollektivavtalet.

Vad som gör situationen anmärkningsvärd är att detta agerande inte hade varit tillåtet om en svensk arbetstagarorganisation tilltvingar sig ett kollektivavtal i syfte att undantränga ett redan befintligt kollektivavtal. Inte heller hade de svenska parterna haft rätt att vidta stridsåtgärder då förbud gäller när arbetsförhållandena har sådan anknytning att MBL är direkt tillämplig enligt 42 § tredje stycket MBL. Att tvingas teckna dubbla kollektivavtal kan medföra dubbla avgifter, ökade kostnader och flera andra faktorer som gör att utländska arbetsgivare hamnar i sämre ställning än svenska arbetsgivare.

5.2 Ett samhällsperspektiv

Rättigheten att vidta stridåtgärder hänförs till lex Britannia och jag finner anmärkningsvärt att rättigheten varierar beroende på om arbetsgivaren som den fackliga organisationen önskar sluta kollektivavtal med är svensk eller utländsk. Det grundläggande förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet innebär att ett land inte får inskränka friheten att tillhandahålla tjänster och ett krav på att alla hinder på nationell nivå skall tas bort. Det finns möjlighet att kringgå diskrimineringsförbudet om medlemsstaten kan hävda att det är av allmänintresse. Ett allmänintresse som godtas av EG-rätten är förhindrandet av social dumping och det är just det fenomenet som man hänvisar till i lex Britannia. Men varför denna farhåga att ökad rörligheten för tjänster automatiskt bidrar till social dumping? Har fackföreningarna i Sverige ett stort behov av att kontrollera marknaden eller är man rädd då andra länder kan konkurrera med sin konkurrensfördelar, dvs. billigare arbetskraft? För av vilken anledning leder billigare arbetskraft automatiskt till social dumping? Det förutsätts att man har förmågan att se till hela EU:s bästa då det gäller att uppnå målet med Lissabonstrategin. Skall EU år 2010 vara världens mest kunskapsbaserade och konkurrenskraftiga ekonomi, krävs det ett mer harmoniserat tankesätt då staterna börjar bilda ett homogenerat vi-förhållande och inte ett motsatsförhållande. Att en lettisk byggnadsarbetare utstationeras i Sverige och arbetar för en lön, lägre i förhållande till svenska byggnadsarbetare men många gånger högre än kollegorna i hemlandet, bidrar till att den lettiske byggnadsarbetaren efter utfört arbete kan ta med sig sin intjänade lön hem, konsumera lönen hemma och på så sätt bidra till att levnadsstandarden även i hemlandet förbättras.

5.3 Ett tjänstedirektivsperspektiv

Tänka dig i stället utifrån situationen att det lettiska byggföretaget hade varit en egenföretagare som önskade att utöva tjänster i Sverige. Anta också att förslaget till tjänstedirektivet var implementerat i den svenska lagstiftningen i sin ursprungliga form och således var tillämpligt. Skulle utgången i fallet blivit ett annat? Troligtvis inte, av den anledningen att tjänstedirektivet och utstationeringsdirektivet skall komplettera varandra. Den hårda kärnan, vilken innefattar reglering av minimilön kvarstår, och tjänstedirektivets ursprungslandsprincip är således inte gällande. Vad gäller frågan om stridsåtgärder så reglerar ursprungsförslaget till tjänstedirektiv ingenting om stridsåtgärder, något som än mer talar för att tjänstedirektivsperspektivet troligtvis inte skulle förändra utfallet av exemplet.

5.4 Slutsats

AD:s begäran om förhandsavgörande tyder på att den svenska lagregleringen inte till fullo är harmoniserad med EG-rätten. Intressant är dessutom att AD väljer att ställa frågor som jag anser går utöver vad som behövs för att lösa tvisten, då frågorna handlar om Sverige har införlivat utstationeringsdirektivet på rätt sätt samt, om lex Britannia-principen strider mot EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbuden mot diskriminering på grund av nationalitet.

Jag tror att EG-domstolens avgörande kommer att delge att lex Britannia samt den saknade implementeringen av utstationeringsdirektivets minimilön är diskriminerande på grund av nationalitet och strider mot EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster. Ett avgörande som kommer att få till följd en ändring i den svenska lagstiftningen för att underlätta för den fria rörligheten för tjänster. Konsekvenserna på den svenska arbetsmarknaden är svåra att förutspå men

troligtvis kommer det fackliga inflytandet att minska då man inte längre genom stridsåtgärder kan tilltvinga sig kollektivavtal med utländska arbetsgivare.

Sättet som den fria rörligheten av tjänster kommer att påverka den svenska arbetsrätten är förutom en minskning i det fackliga inflytandet, tydligare regleringar för vad som gäller och inte gäller vid utstationering av arbetstagare. Just tydligare regleringar är något som jag anser måste vara till gagn för den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivare från EU:s olika länder kan nu konkurrera på mer lika villkor, och till skillnad från en av åsikterna i kap 3.1 angående konsekvenserna av social dumping så tror jag att ökad reglering snarare kommer att utjämna kostnaderna och främja konkurrensen genom att företag måste utveckla sina företag för att på så sätt skapa andra konkurrensfördelar.

Troligtvis kommer en mer rörlig marknad av tjänster bidra till att EU år 2010 kommer att vara, om inte världens främsta, så i alla fall så när som en av världens mest kunskapsbaserade och konkurrenskraftiga ekonomier.

Referenser

Offentligt tryck

Ds 1994:13 Lex Britannia

Ministerrådspromemoria, Utrikesdepartementet 2004-05-07

SOU 1998:52 Utstationerade arbetstagare

Litteratur

Bergh, Lise – Holke, Dan – Junesjö, Kurt – Olausson, Erland, 1995. *Arbetsrätten och det nya Europa*. Stockholm.

Bruun, Niklas, European Parliament Public Hearing, *On the proposal for a directive on services in the internal market*, 2004-11-11. (hämtad 2005-09-28 från http://www.europarl.eu.int/hearings/20041111/imco/bruun_en.pdf)

Bylund, Bo - Redaktionskommitté: Eklund, Ronnie, 2001. *Festskrift till Hans Stark*. Stockholm.
Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Lund.

Hallgren, Mats, *EU på väg att förverkliga öppen marknad för tjänster*, Svenska Dagbladet, 2004-03-11.

Hydén, Håkan, 2001. *Rättsregler – en introduktion till juridiken*, femte upplagan, Lund.

Jivmark, Eva, Svenskt Näringsliv, *Offentlig utfrågning om EU:s tjänstedirektiv* – Eva Jivmark i Näringsutskottet den 18 november 2004 (hämtad 2005-10-10 från <http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/wtall/7049E73648AF3414C1256F500049E143>)

Lehrberg, Bert, 2001. *Praktisk juridisk metod*, fjärde upplagan, Uppsala.

LO, *LO:s preliminära synpunkter på kommissionens förslag till direktiv angående tjänster på den inre marknaden*, 2004-02-24. (hämtad 2005-10-08 från <http://www.europaportalen.se/euro/lo-tjanstedirektivet.html>)

Nyström, Birgitta, 2002. *EU och arbetsrätten*, tredje upplagan, Stockholm.

E. Olauson, *LOs kommentar till AD-domen idag: Oerhört allvarligt om EU skulle bestämma om fackliga stridsåtgärder i Sverige*, 2005-04-29. (hämtad 2005-11-06 från <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/EEA496CF7B9E1F64C1256FF20042F2F3>)

SACO, *SACO – EU behöver ett tjänstedirektiv*, 2004-05-27. (hämtad 2005-10-08 från <http://www.saco.se/templates/saco/document.asp?id=3388>)

Seth, Torsten, 1992. *EGs arbetsrätt*. Lund.

Sigeman, Tore, 2001. *Arbetsrätten – En översikt av svensk rätt med europarätt*. Tredje upplagan.

Stockholm.

Sigeman, Tore, *Arbetsmarknadsutskottets hearing, EU:s tjänstedirektiv och den svenska arbetsmarknaden*, 2004-05-27.

Sigeman, Tore, *Byggtvisten kräver EG-domstol*, Svenska Dagbladet, 2004-12-06.

Svenskt Näringsliv, *Svenskt Näringsliv positiv till tjänstedirektiv*, 2004-09-20 (hämtad 2005-10-10 från <http://www.svensktnaringsliv.se/>)

Örnerborg, Elisabet, *Svenska modellen mot fri rörlighet*, Lag & Avtal, nr 11 2004.

Örnerborg, Elisabet, *Tre professorer om Vaxholmskonflikten*, Lag & Avtal, nr 11 2004.

Rättspraxis

EG-domstolen

Mål 53/81 *Levin mot Secretary of state for Justice* [1982] ECR 1035.

Mål 66/85 D. *Lawrie-Blum mot Land Baden-Wurttemberg* [1986] ECR 1573.

Mål C-292/89 *Antonissen* [1991] ECR I-745.

Mål C-272/94 *Brottmål mot Michel Guiot* [1996] REG I-1905.

Mål C-43/93 *Raymond Vander Elst mot Office des Migrations Internationales* [1994] ECR I-3803.

Arbetsdomstolen

AD 1989 nr 120 *Blockad mot ett fartyg under bekvämlighetsflagg*.

AD 2004 nr 111 *Olovlig stridsåtgärd m.m.; nu fråga om interimistiskt förordnande*

Övriga källor

Almega. (hämtad 2005-09-28 från http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=77719)

Arbetsdomstolens begäran till EG-domstolen om förhandsavgörande i det s.k. Vaxholmsmålet

(mål nr A 268-04). (hämtad 2005-10-03 från <http://www.arbetsdomstolen.se/pdf/ab133.pdf>)

Pressmeddelande från Svenskt Näringsliv. *Svenskt Näringsliv beklagar AD:s beslut i*

Vaxholmsmålet, 2004-12-22. (hämtad 2005-10-08 från

<http://www.svensktnaringsliv.se/Index.asp?PN=302096&ID=529929>)

Pressmeddelande från Svenskt Näringsliv, *Helt rätt av AD att begära förhandsbesked i EG-*

Domstolen, 2005-04-29. (hämtad 2005-10-08 från

<http://www.svensktnaringsliv.se/Index.asp?PN=302096&ID=529929>)

Tjänstedirektivet: en verklig inre marknad för tjänster. (hämtad 2005-09-28 från

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/sv/lvb/l23014.htm>)

Uttalande av LOs styrelse, 2004-11-29. (hämtad 2005-11-06 från

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/809F44C741507C2CC1256F71004C7D44>)