



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Charlotta Fröier

Den svenska modellen: Go home!

– är lex Britannia förenlig med den fria
rörligheten för tjänster i EG-rätten?

Examensarbete
20 poäng

Per Norberg

Arbetsrätt

Höstterminen 2006

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRKORTNINGAR	2
1 INLEDNING	3
1.1 Syfte och frågeställning	3
1.2 Metod, material, källkritik och avgränsningar	4
1.3 Disposition	5
2 OLIKA ARBETSRÄTTSLIGA MODELLER	7
2.1 Den nordiska (svenska) modellen	7
2.2 Den kontinentala (romansk-germanska) modellen	10
2.3 Den anglosachsiska modellen	10
2.4 Sammanfattning	11
3 LEX BRITANNIA	13
3.1 Bakgrund	13
3.2 Förenligheten med EG-rätten	15
3.3 Sammanfattning	16
4 EG-RÄTTEN	18
4.1 Proportionalitetsprincipen	18
4.2 Fri rörlighet för tjänster	19
4.3 Utstationeringsdirektivet	19
4.4 Utstationeringslagen	22
4.5 Tjänstedirektivet	24
4.6 Förbud mot diskriminering på grund av nationalitet	26
5 VAXHOLMSKONFLIKTEN	28
5.1 Målet till EG-domstolen	29
5.2 De nordiska ländernas yttranden	31

5.2.1	Danmark	32
5.2.2	Finland	32
5.2.3	Sverige	33
6	LEX BRITANNIAS FÖRENLIGHET MED EG-RÄTTEN	35
6.1	Lex Britannia har inte anpassats till EU:s fria rörlighet	35
6.2	Klarar lex Britannia en proportionalitetsbedömning?	38
7	ANALYS	42
	BILAGA A - DATUM I VAXHOLMSKONFLIKTEN	45
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	47
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	55

Sammanfattning

Vaxholmsmålet handlar om det lettiska företaget, Laval un Partneri Ltd (Laval), som hade fått uppdraget att bygga om en skola i Vaxholm, som inte ansåg sig behöva sluta avtal med det svenska Byggnadsarbetarförbundet (Byggnads). Laval menade att de traditionella fackliga stridsåtgärder Byggnads använde sig av stred mot reglerna för den öppna europeiska arbetsmarknaden. Byggnads som krävde att kollektivavtal skulle tecknas, vidtog stridsåtgärder för att nå sitt mål. Som en av grunderna i Lavals talan mot Byggnads och Elektrikerförbundet anges att lex Britannia strider mot EG-rätten. Med lex Britannia menas att fackliga organisationer tillåts att vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga utländska kollektivavtal hos ett gästande företag, samtidigt som företag bundna av svenska kollektivavtal är skyddade av fredsplikt i motsvarande situation. I konfliktens centrum står således lex Britannias förenlighet med EG-rätten.

Lex Britannia innebär en indirekt diskriminering av utländska företag i förhållande till svenska företag genom att stridsåtgärder kan vidtas, i syfte att undantränga det ursprungliga kollektivavtalet, trots det förhållandet att det utländska företaget redan är bundet av kollektivavtal. Lex Britannia består av nationalitetsneutrala kriterier som får en diskriminerande effekt. Särbehandlingen består av att utländska företag inte har samma skydd mot stridsåtgärder som svenska företag. Enligt mitt förmenande blir följden att den fria rörligheten för tjänster inskränks genom att lex Britannia hindrar eller gör det mindre attraktivt för utländska företag att verka på den svenska tjänstemarknaden.

Utstationeringsdirektivet reglerar vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla för utstationerade arbetstagare. Enligt direktivet ska ett antal uppräknade minimivillkor i det land där arbetet utförs garanteras. Villkoren ska följa av lagstiftning eller generellt tillämpliga kollektivavtal. Svenska kollektivavtal är inte generellt tillämpliga. För att en arbetsgivare ska bli bunden av villkoren i ett kollektivavtal krävs ett avtalsförhållande i grunden. Den svenska utstationeringslagen reglerar inte heller tillämpningen av kollektivavtalsvillkor, vilket bland annat får till följd att lagen i sig inte garanterar någon minimilön.

EG-fördraget innehåller dels ett förbud mot nationalitetsdiskriminering, dels ett förbud mot alla inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster. Det är mot dessa bestämmelser som den svenska kollektivavtalsmodellens förenlighet med EG-rätten ska prövas.

Utvidgningen av EU medför att allt fler länder måste samarbeta i syfte att uppnå och utveckla en stark och gemensam europeisk arbetsmarknad. I Vaxholmskonflikten har problemet med nationella skillnader aktualiserats, och AD har ansett sig behöva begära ett förhandsavgörande från EG-domstolen för att finna en EG-rättslig godtagbar lösning.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AU	Arbetsmarknadsutskottet
Byggnads	Svenska Byggnadsarbetarförbundet
EG-fördraget	Romfördraget
EU	Europeiska Unionen
HD	Högsta Domstolen
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
Laval	Laval un Partneri Ltd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NBTF	Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
Rskr	Riksdagens skrivelser
SFS	Svensk Författningssamling
SfU	Socialförsäkringsutskottets betänkande
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
Tjänstedirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv, 06/123/EG, av den 11 december 2006, om tjänster på den inre marknaden
Utstationeringsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv, 96/71/EG, av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
Utstationeringslagen	Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

1 Inledning

När man läser arbetsrätt är det omöjligt att inte fascineras av Vaxholmsmålet¹, eftersom grundläggande rättsprinciper och regler i den svenska arbetsrätten ifrågasätts och påverkas av det som hände i Vaxholm.² Jag har följt mediedebatten med stort intresse och valet av arbetsrättsligt område till uppsatsen var naturligtvis självklar. Syftet med uppsatsen är att försöka svara på huruvida lex Britannia är förenlig med EG-rättens princip om fri rörlighet för tjänster.

Frågeställningen har aktualiserats genom Vaxholmskonflikten, som uppstod vid ett skolbygge i Vaxholm. Det lettiska bolaget, Laval, som utförde arbete på entreprenad, sattes i blockad av Byggnads, eftersom de vägrade teckna kollektivavtal med det svenska facket. Laval svarade då genom att väcka talan mot Byggnads och som en av grunderna i deras talan anges att de traditionella stridsåtgärderna strider mot EG-rättens diskrimineringsförbud och den fria rörligheten för tjänster. Konflikten rör förhållandet mellan EG-rätten och lex Britannia, som tillåter svenska fackföreningar att teckna kollektivavtal med utländska företag under hot om stridsåtgärder.

Konflikten i Vaxholm har kommit att bli en symbol för nackdelarna med den nya öppna europeiska arbetsmarknaden. Konflikten är unik, eftersom arbetsgivaren valde att ta strid för sin ståndpunkt. Ändå känns grundproblemet igen. Det blir allt svårare att upprätthålla kollektivavtal och facklig anslutning som norm på den svenska arbetsmarknaden och utländska företag som verkar här driver på den utvecklingen.³ Svenska kollektivavtal gäller enligt MBL framför utländska kollektivavtal. Det är nödvändigt, eftersom kollektivavtalen är vårt skydd mot social dumpning. Sverige saknar nämligen lagreglering av minimilön. Utvecklingen i målet ledde fram till att AD frågade EG-domstolen om vi får ha dessa regler för skydd mot social dumpning och behålla svensk strejkrätt.

För Sveriges del har problemet ännu inte yttrat sig i tydligt sjunkande facklig organisationsgrad eller genom att en allt mindre del av arbetsmarknaden regleras av kollektivavtal. I övriga Västeuropa slåss den fackliga idén däremot för sin överlevnad.⁴

1.1 Syfte och frågeställning

Uppsatsen syftar till att undersöka huruvida lex Britannia är förenlig med den fria rörligheten av tjänster i EG-rätten. Frågeställningen har aktualiserats genom Vaxholmskonflikten. EG-domstolens kommande avgörande, som väntas våren 2007, hotar att ändra rättsläget, men är det

¹ Se AD 2004 nr. 111, HD mål nr. Ö 82-05 och AD 2005 nr. 49.

² Persson, *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring*, 2005, s. 91 ff.

³ Persson, *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring*, 2005, s. 63.

⁴ Persson, *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring*, 2005, s. 77.

verkligen så i praktiken? För att uppfylla det övergripande syftet skall jag försöka svara på följande frågeställningar:

- Huvudfrågan är om svenska fackföreningar har rätt att med stöd av kollektiva åtgärder försöka förmå en arbetsgivare från en annan medlemsstat inom EU att teckna kollektivavtal med samma villkor som gäller för värdlandets arbetstagare?⁵
- Utgör lex Britannia ett hinder mot den fria rörligheten för tjänster?

1.2 Metod, material, källkritik och avgränsningar

Den metod jag använt i uppsatsen är traditionell rättsdogmatisk metod, det vill säga att jag har utgått från de sedvanliga rättskällorna⁶. Metodvalet innehåller även vissa komparativa inslag, i syfte att kunna analysera rättsläget mellan nationell rätt och EG-rätt. Uppsatsen består till största delen av ett utredande avsnitt där jag redogör för de rättsliga sakförhållandena. Jag kommer att utifrån mitt syfte kommentera och dra slutsatser av det insamlade och presenterade källmaterialet. Dels kommer arbetet att bestå av en argumenterande del där jag tar upp vissa ståndpunkter till diskussion, värderar dessa och ger uttryck åt min egen åsikt.

Frågan om lex Britannia är förenlig med EG-rätten är inte helt ny, vilket innebär att tillgången på material varit tillräcklig. I samband med lex Britannias införande diskuterades principen i förarbetena⁷ och frågan om lex Britannia var förenlig med Sveriges internationella åtaganden och EG-rätten analyserades inför Sveriges medlemskap i EU.⁸ Dessutom har frågan behandlats vid implementeringen av utstationeringsdirektivet⁹ samt i doktrin. Vad gäller själva Vaxholmskonflikten har AD, trots att målet inte är slutligt avgjort, behandlat frågan i det interimistiska beslutet och i beslutet att inhämta förhandsavgörande från EG-domstolen.¹⁰ Vaxholmskonflikten har varit föremål för omfattande diskussioner i media, vilket medfört att det finns ett rikt material, framför allt på Internet. Vaxholmskonflikten är av så sent datum och konflikten är ännu inte avslutad, vilket innebär att mycket av det användbara materialet ännu endast finns på Internet. Att använda sig av källor på nätet är riskabelt och kräver noggrann källkritisk granskning av materialet innan det används. Ett problem vid materialinsamlingen har varit att mycket stora delar av underlaget har kommit från parterna i konflikten, det vill säga antingen från Laval eller Byggnads, vilket självklart färgar åsikterna som framförs. Jag har medvetet försökt redogöra för sakförhållandena på ett så objektivt sätt som möjligt, bland annat genom att

⁵ Byggnads, *Promemoria angående tvisten mellan svenska Byggnadsarbetarförbundet samt svenska Elektrikerförbundet och Laval un Partneri Ltd, Söderfjärdsskolan, Vaxholm*, 2005, s. 9.

⁶ Lag, förarbeten, praxis och doktrin.

⁷ Prop. 1990/91:162, AU 1990/91:21, Rskr 1990/91:305.

⁸ Resultatet av den analysen finns redovisat i Ds 1994:13 – lex Britannia.

⁹ Prop. 1998/99:90 och SOU 1998:52.

¹⁰ AD 2004 nr. 111, HD mål nr. Ö 82-05, AD 2005 nr. 49.

läsa och använda mig av ungefär lika stor mängd material från Byggnads som Laval. Jag har varit observant på vem som skrivit vad och vad författarens grundinställning kan tänkas vara. Det är också viktigt att komma ihåg att debatten om Vaxholmskonflikten är lika politisk som juridisk. Denna ytterligare dimension gör i och för sig arbetet med uppsatsen mer dynamiskt och spännande men samtidigt innebär det att materialet blir svårtolkat och vikten av att hålla sig opartisk än mer betydelsefull. Det har faktiskt varit svårt att hitta opartiska och sakliga texter om Vaxholmskonflikten och huruvida lex Britannia är förenlig med den fria rörligheten för tjänster eller inte. Mitt intryck av mediebevakningen av Vaxholmskonflikten är att den påverkar folk så starkt att man bildar sig en omedelbar åsikt, det vill säga att man ser på konflikten antingen i svart eller vitt, det finns få eller inga gråzoner. Så var det även för mig. Vid en första kontakt med frågeställningen förefaller det, enligt mitt förmenande, vara så att lex Britannia mycket riktigt strider mot EG-rättens fria rörlighet för tjänster och diskrimineringsförbud. Detta ställningstagande har jag varit väl medveten om under arbetet med uppsatsen men jag har arbetat för att presentera en så objektiv text som möjligt och verkligen pröva om min tes håller.

Vaxholmskonflikten ger upphov till en mängd intressanta juridiska frågor och det var svårt att bestämma sig för en tillräckligt definierad och avgränsad frågeställning, särskilt med tanke på det önskade maxantalet sidor för uppsatsen. Det finns ett flertal principiellt viktiga EG-rättsliga frågeställningar i processen, bland annat:

- Kommer EG-domstolen att erkänna förhandlingsrätten och strejkrätten som en grundläggande rättighet?
- Hur kommer tolkningen av och tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet och vår nationella utstationeringslag att se ut?
- Hur ska man förhindra social dumpning, social protektionism och lönekonkurrens?
- Kommer domen i EG-domstolen göra att lönenivåerna inom EU bibehålls och förbättras? Eller kommer lönerna att vändas i en nedåtgående riktning, så kallad *race to the bottom*?

Av utrymmesskäl har jag valt att inte redogöra för Vaxholmskonflikten i detalj utan endast ge en översiktlig bild av situationen. För den läsare som känner behov av detaljer för att förstå uppsatsen har jag istället lagt en detaljerad beskrivning i punktform i bilaga A.

1.3 Disposition

Jag har använt mig av logisk disposition, vilket innebär att materialet organiseras så texten blir överskådlig och lättillgänglig. Jag har fört ihop sammanhang och presenterar bakgrund före åtgärd, helhet före detaljer och beslut före resultat.

Uppsatsen består totalt av sju kapitel. I andra kapitlet börjar jag med att redogöra för skillnaderna mellan den nordiska (svenska) arbetsrättsmodellen i förhållande till den kontinentaleuropeiska, som är den rådande

arbetsrättsmodellen inom EU. Jag väljer att börja där eftersom det ökar läsarens förståelse för skillnaderna i sättet att betrakta arbetsrätt och dess grundläggande principer, vilket också bidrar till att öka uppfattningen för de resonemang som förs längre fram i uppsatsen.

I det nästföljande kapitlet presenteras de huvudsakliga dragen i rättsprincipen, lex Britannia samt en kortare inledning till dess förenlighet med EG-rätten.

I kapitel fyra redogör jag översiktligt för grunderna inom de områden av EG-rätten som är relevanta för besvarandet av frågeställningen.

I kapitel fem exemplifierar jag frågeställningen med hjälp av Vaxholmskonflikten. Kapitlet innehåller en kort redogörelse av konfliktens bakgrund, men främst beskriver vad som tagits upp i målet om lex Britannias förenlighet med EG-rätten och vad Finland, Danmark och Sverige säger om problemet i sina yttranden till EG-domstolen.

I kapitel sex förs en diskussion om lex Britannias förenlighet med EG-rätten och vad olika förespråkare för de skiljaktiga sidorna anser om problematiken.

I och med kapitel sju avslutas uppsatsen med en analys över vilka slutsatser jag anser att man kan dra av det skrivna materialet och vad jag själv anser bör hända i svensk arbetsrätt.

2 Olika arbetsrättsliga modeller

Problemet med utvidgningen av EU är inte att medborgare från de nya medlemsstaterna kommer hit för att arbeta eller att de utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden. Problemet sammanhänger istället med utformningen av det svenska arbetsrättssystemet och EU:s olika regelverk.¹¹ Det föreligger stora skillnader mellan de arbetsrättsliga systemen i Norden (Sverige) och resten av EU. De har i sin lagstiftning präglats av grundläggande skillnader bland annat beträffande näringslivsstruktur och fackföreningsväsende. Olikheter finns till exempel på följande punkter:

- i vilken utsträckning den arbetsrättsliga regleringen sker i lagstiftning och/eller i kollektivavtal,
- kollektivavtalens rättsliga ställning,
- hur ingående arbetslivet regleras i lagar och avtal,
- arbetsmarknadens organisationer; deras styrka och ställning, den roll de tillerkänts i det arbetsrättsliga systemet,
- arbetstagarorganisationerna; anslutningsgrad, uppbyggnad och ideologi,
- arbetsgivarorganisationerna; uppbyggnad och verksamhetsformer.¹²

Kanske kan vi söka vägledning i dessa skillnader till huruvida *lex Britannia* är förenlig med EG-rätten eller inte.

2.1 Den nordiska (svenska) modellen

Det nordiska systemet, främst företrätt i Sverige och Danmark, skiljer sig från ordningen i resten av EU. Utmärkande drag anses vara en enhetlig, välorganiserad och stark fackföreningsrörelse, mycket hög organisationsgrad på både arbetsgivar- och arbetstagersidan, lång tradition av förhandlingar och kollektivavtalsslutande, lagstiftaren har i nära samverkan med parterna uppmuntrat förhandlingar och kollektivavtalsslutande, hög grad av arbetsfred, medinflytande för de fackliga organisationerna och relativt centraliserade system. Statens roll har traditionellt sett varit liten. Staten skall så långt som möjligt hålla sig utanför och i första hand överlåta regleringen av arbetsmarknaden till arbetsmarknadsparterna själva. Lagstiftning på det arbetsrättsliga området ger endast ramar och förutsättningar för arbetsmarknadsparternas regleringar.¹³

Exakt vad som menas med uttrycket *den svenska arbetsrättsliga modellen* varierar, men det som vanligtvis avses är de egenskaper som särskiljer den svenska arbetsmarknadsmodellen från andra länders system,

¹¹ Sfu. 2003/04:15, s. 65.

¹² Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 60.

¹³ Nyström, *Arbetsrätt och kollektivavtal*, 1999, s. 8, Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 63.

såsom hög organisationsgrad, stor andel kvinnliga arbetstagare och kollektivavtalens starka ställning.

Kollektivavtalet är den grundläggande rättskällan, även om det kommit att bli ett ökat inslag av lagstiftning. Kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet för att reglera lön och andra anställningsvillkor i Sverige. Lönen är till exempel ett av de villkor som endast regleras genom kollektivavtal, det finns alltså, till skillnad från de flesta EU-länder, ingen lagstiftning angående minimilön. Ett svenskt kollektivavtal ses som ett rent privaträttsligt avtal, vilket innebär att kollektivavtalet endast är rättsligt bindande för de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar¹⁴. De arbetstagare och arbetsgivare som är medlemmar vid tidpunkten då avtalet ingicks eller senare blir medlemmar är alltså bundna av kollektivavtalet.¹⁵ I Sverige finns ingen möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal, till skillnad från de flesta andra EU-länder. Allmängiltiga kollektivavtal binder samtliga arbetstagare och arbetsgivare inom ett visst geografiskt område eller en bransch, inte bara medlemmarna utan även oorganiserade arbetstagare och arbetsgivare som tillhör andra fackföreningar än de kollektivavtalsbärande.¹⁶ En utländsk arbetsgivare som tar med sin arbetskraft till Sverige måste med andra ord ingå ett privaträttsligt avtal för att bli bunden av villkoren i svenska kollektivavtal.

Fackföreningarna är starka och välorganiserade, de har en central roll i det arbetsrättsliga systemet och en betydelsefull ställning i samhället. Den fackliga organisationsgraden i Sverige är, ur ett internationellt perspektiv, mycket hög. Drygt 82 % av alla arbetstagare omfattades år 2003 av ett kollektivavtal.¹⁷ Den höga organisationsgraden är kopplad till den centrala roll som arbetsmarknadens parter spelar i det arbetsrättsliga systemet och bidrar till att bära upp kollektivavtalets starka ställning som rättskälla. Vidare påverkar arbetsmarknadsparterna inte arbetsrätten bara genom att de sluter kollektivavtal och är verksamma på arbetsplatser, de är även delaktiga i den politiska beslutsprocessen och rådfrågas vid all ny arbetsrättslig lagstiftning.¹⁸ Systemet med frivilliga kollektivavtal förutsätter dock att det respekteras av alla parter. Det i sin tur fordrar en maktbalans. Det är det viktigaste skälet till att den nordiska modellen tar för givet att de fackliga organisationerna har långtgående rättigheter när det gäller att vidta sympatiåtgärder och att förklara arbetsuppgifter försatta i blockad. Eftersom Sverige saknar lagstadgad minimilön medför det i sin tur att rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att tvinga en arbetsgivare att ingå kollektivavtal har en mycket central roll i den svenska avtalsmodellen för att motverka social dumpning. Utan dessa fackliga stridsåtgärder skulle kraven på kollektivavtal många gånger vara verkningslösa.¹⁹ Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder

¹⁴ 26 § MBL.

¹⁵ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, 1997, s. 195 ff, Ahlberg, och Bruun, *Kollektivavtal i EU*, 1996, s. 117, Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 63, Persson, *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring*, 2005, s. 49 ff.

¹⁶ Ahlberg, och Bruun, *Kollektivavtal i EU*, 1996, s. 17.

¹⁷ Persson, *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring*, 2005, s. 51.

¹⁸ Bruun, och Malmberg, *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet*, 2005, s. 27, Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 63, Persson, *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring*, 2005, s. 49 ff.

¹⁹ Persson, *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring*, 2005, s. 49 ff.

är grundlagskyddad i 17 § 2 kap. RF, men rätten kan inskränkas av lag eller avtal. 41 § MBL gör just detta genom att säga att ”*arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd*”. Rätten tillkommer arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt enskilda arbetsgivare, men inte enskilda arbetstagare. Rätten tillkommer med andra ord endast de som kan vara parter i ett kollektivavtal²⁰. I svensk rätt finns inga allmänna regler som kräver att en stridsåtgärd skall ha ett rimligt fackligt syfte, vara proportionerlig, ändamålsenlig eller socialt berättigad. Det finns inte heller några uttryckliga regler som behandlar stridsåtgärder som är av samhällsfarlig karaktär.²¹ Lagstiftaren har istället, i linje med den svenska arbetsrättsliga modellen, lämnat över ansvaret för att stridsåtgärder inte missbrukas till arbetsmarknadens parter. Ytterst finns det dock en möjlighet för statsmakten att ingripa i en konflikt med lagstiftning, men denna utväg har mycket sällan använts. Ur ett internationellt perspektiv är rätten att vidta stridsåtgärder mycket vidsträckt i Sverige.²² Men är den nordiska modellen förenlig med EG-rätten? Eller behöver vi anpassa vår arbetsrätt?

Sveriges medlemskap i EU har inneburit att ett antal nya områden har blivit föremål för lagreglering. Även inom de områden där det numera finns lagstiftning intar kollektivavtalet en särställning, detta då många av lagarna är semidispositiva, det vill säga det är möjligt att avvika från reglerna genom kollektivavtal. Fackföreningarna har idag rätt att begära svenska kollektivavtal när utländska företag med egna anställda utför arbete i Sverige. Detta gäller även om företaget är bundet av kollektivavtal från hemlandet. Och om det är nödvändigt har facket rätt, att med stöd av *lex Britannia*, ta till stridsåtgärder för att sätta kraft bakom orden.²³

Allmängiltiga kollektivavtal och minimilönelagstiftning är den metod som används i de övriga EU-länderna för att motverka social dumpning, med undantag för Danmark²⁴ som har ett system som är snarlikt den svenska avtalsmodellen.²⁵ Genom allmängiltiga kollektivavtal och lagstiftning säkerställs att samtliga arbetstagare omfattas, såväl inhemska som utländska, av samma villkor. Det står i kontrast till den svenska avtalsmodellen där lägsta löne- och skyddsnivån på arbetsmarknaden upprätthålls genom att fackföreningarna, under hot om eller med hjälp av stridsåtgärder, träffar kollektivavtal med utländska arbetsgivare. Rätten att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare som står utanför det svenska kollektivavtalssystemet blir av den orsaken mycket betydelsefull som en garanti mot social dumpning i den svenska avtalsmodellen.

²⁰ Jfr. 23 § MBL.

²¹ Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, 1997, s. 233 och 239 ff.

²² Ds 1994:13, s. 37, Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, 1997, s. 246.

²³ Torstensson, *Brysselbyråkraterna angriper fackliga rättigheter*, Kritiska EU-fakta, 2005.

²⁴ Se kapitel 5.2.1.

²⁵ Nielsen, *Utländska företag behandlas på samma sätt som danska*, 2005, s. 3.

2.2 Den kontinentala (romansk-germanska) modellen

Denna arbetsrättsmodell har haft ett dominerande inflytande på arbetsrätten inom EU och återfinns främst i Tyskland, Frankrike, Belgien, Nederländerna, Luxemburg, Spanien, Portugal, Italien, Grekland och Österrike. I den kontinentaleuropeiska traditionen har staten en framträdande roll på arbetsmarknaden, eftersom lagstiftning är den centrala rättskällan även om förhandlingar och kollektivavtalsslutande också är betydelsefulla. Lagstiftningen är inriktad mot grundläggande skyddsregler (minimirättigheter) för den individuella arbetstagaren.²⁶

Kollektivavtal är rättsligt bindande för organisationer och deras medlemmar och de kan i de flesta länder, genom myndighetsbeslut, utsträckas till att göras bindande för en hel bransch eller del av arbetsmarknaden. Kontrollen av att skyddsreglerna följs sker vanligen genom statliga myndigheter eller personalråd. Facket är nästan aldrig bärare av rättigheter eller skyldigheter enligt lag. Den fackliga organisationsgraden är mycket varierande. Spanien och Frankrike ligger på under 10 procents facklig anslutningsgrad, medan Belgien och Italien ligger på mellan 60 och 70 procent. I flera av länderna är facken splittrade och konkurrerar med varandra.²⁷

2.3 Den anglosachsiska modellen

Denna modell företräds inom EU av Storbritannien och Irland. Det rättsliga systemet bygger på domstolspraxis²⁸ istället för att ha lagstiftningen som grund. Varken i common law eller lag finns något grundläggande rättsligt skydd för facklig verksamhet. I princip gäller allmänna civilrättsliga regler även inom arbetsrätten, liksom skadestandsreglerna för utomobligatoriska förhållanden. De senaste åren har en del lagstiftning rörande anställningsavtalet antagits, men lagstiftningen på arbetsrättens område är starkt politiskt beroende och ändras ofta när det blir en ny regering.²⁹

Kollektivavtal har i sig ingen rättsligt bindande verkan. Parterna kan komma överens om att kollektivavtal skall vara bindande, men detta är ovanligt. Några särskilda regler om inflytande för arbetstagarna finns inte, och det finns inte heller någon lagstiftning om minimirättigheter. Fackets roll och ansvar för medlemmarna och förhållandet mellan fackförening och medlem regleras i lag. Den fackliga anslutningsgraden är relativt låg och ligger på drygt 20 procent i Storbritannien medan den i Irland är drygt 30 procent.³⁰

²⁶ Ds 1994:13, s. 193, Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 61.

²⁷ Ds 1994:13, s. 193 f, Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 61 f.

²⁸ så kallad *common law*.

²⁹ Ds 1994:13, s. 194, Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 62.

³⁰ Ds 1994:13, s. 194 f, Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 62.

2.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det finns stora skillnader mellan de arbetsrättsliga modellerna. En jämförelse mellan det nordiska (svenska) systemet och de andra system som finns representerade inom EU visar på två grundläggande olikheter. Den ena är den centrala roll de fackliga organisationerna spelar i de nordiska länderna. Den andra gäller kollektivavtalens ställning.³¹

Det svenska arbetsmarknadssystemets mest karaktäristiska drag är alltså kollektivavtalens starka ställning. I jämförelse med utomnordiska länder, där arbetstagarorganisationernas inflytande är betydligt mer begränsat, kan den svenska arbetslagstiftningen därför anses vara relativt inskränkt. Istället för att uppnå och tillvarata arbetstagarnas sociala skyddsregler genom lagstiftning bygger det svenska systemet på att arbetsmarknadens parter tecknar kollektivavtal om bland annat lön och andra anställningsvillkor. Kollektivavtalen får därför både en ersättande och kompletterande funktion gentemot den nationella lagstiftningen.³² För även om rätten att vidta stridsåtgärder är grundlagsskyddat genom 2 kap. 17 § RF så finns det en möjlighet att inskränka denna frihet genom lag eller avtal. I situationer där utländska arbetsgivare bedriver verksamhet i Sverige är grundtanken att dessa, liksom svenska arbetsgivare, kan riskera att bli utsatta för stridsåtgärder i samband med arbetstagarorganisationens strävan att få till stånd ett kollektivavtal.³³ I komparativt perspektiv är rätten till stridsåtgärder vidsträckt i Sverige. En fackförening får, som nämnts, vidta stridsåtgärder även mot arbetsgivare hos vilken föreningen inte har någon medlem anställd. Åtgärden får ha formen av blockad. Facklig strid avseende varje liten lokal intressetvist kan genom sympatiåtgärder utvidgas till en kraftmätning i vilken landets alla arbetsplatser kan dras in, även sådana där kollektivavtal gäller.³⁴

Arbetsrätten i många andra EU-länder är betydligt mer individuellt inriktad. Där tillerkänns de enskilda arbetstagarna rättigheter genom lagstiftning som de sedan får ta tillvara i huvudsak på egen hand. Ofta har statliga myndigheter huvudansvaret för att övervaka att reglerna följs, istället för de fackliga organisationerna, som endast organiserar en minoritet av arbetstagarna.³⁵

I princip fordrar EG-domstolen lagstiftning för att genomföra direktiv. Reglering genom kollektivavtal har för Danmark och Sverige orsakat en del problem, eftersom EG-domstolen krävt att regler i EG-direktiv i princip skall genomföras i medlemsstaternas lagstiftning så att de täcker alla. Kollektivavtal av den typ som finns i Danmark och Sverige, det vill säga

³¹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 63.

³² Prop. 1990/91:162, s. 4, Holke, *Svensk arbetsrätt i en internationell ekonomi*, LO, 2003, s. 2-3.

³³ Prop. 1990/91:162, s. 8.

³⁴ Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005.

³⁵ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 63, Holke, *Svensk arbetsrätt i en internationell ekonomi*, LO, 2003, s. 2-3.

icke utsträckta eller allmängiltigförklarade kollektivavtal, har här inte ansetts tillräckliga.³⁶

³⁶ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 63.

3 Lex Britannia

3.1 Bakgrund

Den 14 juli 1988 anlöpte fartyget M/S Britannia Skandiahamnen i Göteborg. Det gick under cypriotisk flagg och hade filippinsk besättning, som arbetade för löner under den svenska nivån. Sjöfolksförbundet lade en ny-anställningsblockad mot fartyget och Transportarbetarförbundet en sympati-blockad mot lastning och lossning för att få ett svenskt kollektivavtal till stånd. AD förklarade stridsåtgärderna otillåtna, eftersom så väl stridsåtgärder som sympatiåtgärder, vars syfte var att framtvunga ett undanröjande eller en ändring av ett redan existerande kollektivavtal mellan arbetsgivaren och en annan arbetstagarorganisation, var olovliga enligt MBL. De ombordvarande sjömännen hade redan kollektivavtal. Effekterna av domen, *Britanniadomen*³⁷, var att svenska fackföreningar inte kunde vidta stridsåtgärder för att undantränga utländska kollektivavtal med sämre villkor.³⁸ I praktiken innebar domen att de svenska arbetstagarorganisationernas möjlighet att tillämpa svenskt kollektivavtal på gästande företag begränsades, det vill säga att utländska företag skulle kunna komma till Sverige och dumpa lönerna här med avtal som de tecknat i sina hemländer.

Genom *Britanniadomen* skapades ett rättsläge där svenska arbetstagarorganisationer inte längre kunde vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med utländska arbetsgivare som var bundna av kollektivavtal från hemlandet. Syftet med en sådan stridsåtgärd skulle vara att tränga undan ett befintligt utländskt kollektivavtal och ersätta det med ett svenskt kollektivavtal. Att vidta stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare och bara få till stånd ett andrahandsavtal med verkningar endast på organisationsplanet är meningslöst i syfte att motverka social dumpning. Som en reaktion på AD:s dom anhöll LO och TCO om en översyn av bestämmelserna i MBL. Målet var att skapa förutsättningar för en sund konkurrens på lika villkor mellan svenska företag och utländska näringsidkare. Syftet bakom förändringarna var att ge de fackliga organisationerna möjlighet att träffa kollektivavtal med samtliga arbetsgivare som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden med anställningsvillkor som motsvarar vad som normalt tillämpas i Sverige och på så sätt förhindra social dumpning. Förslaget ansågs inte vara förenligt med EG-rättens förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Protesterna fick dock ingen direkt verkan utan den 1 juli 1991 trädde en ny version av MBL i kraft³⁹. Ändringarna tar sikte på förhållanden där en utländsk arbetsgivare är inblandad. Med hänvisning till

³⁷ AD 1989 nr. 120.

³⁸ AD 1989 nr. 120.

³⁹ Innehållet utgjordes av två paragraf-tillägg, 25 a och 31 a §§ MBL, samt en paragrafändring, 42 § 3 st. MBL.

Britannia-målet har denna lagförändring i MBL kommit att kallas för lex Britannia.⁴⁰

Det centrala innehållet i rättsprincipen är att fackliga organisationer, oavsett om de är kollektivavtalsbundna eller inte, skall respektera kollektivavtal som annan organisation redan träffat med en arbetsgivare, i vart fall i den meningen att de inte får vidta stridsåtgärder i syfte att undanröja eller ändra kollektivavtalet. Lex Britannia gäller endast när en fackförening vidtar stridsåtgärder med anledning av arbetsförhållanden på vilka MBL är direkt tillämpliga.⁴¹ Praktiskt sett innebär detta att det är tillåtet att vidta stridsåtgärder mot utländskt företag för att undantränga utländskt kollektivavtal.

I korthet innebär lex Britannia att 42 § MBL tillförts ett tredje stycke varav framgår att det nu är tillåtet för en svensk fackförening att ta till stridsåtgärder för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal med en utländsk arbetsgivare som redan har tecknat ett kollektivavtal med sämre villkor för de anställda. Stridsåtgärder i syfte att uppnå kollektivavtal kan således vidtas mot utländska företag som saknar dylik anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Ändringen syftar över huvud taget till att motverka social dumpning av arbetsvillkoren för i Sverige verksamma utländska arbetstagare.⁴² Tanken bakom bestämmelsen är att arbetsförhållanden och kollektivavtal som har så svag anknytning till Sverige att svensk lag i övrigt inte skall tillämpas på dem inte heller skall skyddas av reglerna i svensk lag om fredsplikt. Positivt uttryckt betyder regeln att det är tillåtet för fackföreningar att vidta stridsåtgärder i syfte att undanröja eller förändra kollektivavtal för arbetsförhållanden som MBL inte är direkt tillämplig på.

Lex Britannia innehåller ytterligare två bestämmelser. Enligt 25 a § MBL är ett kollektivavtal giltigt i Sverige trots att kollektivavtalet enligt utländsk rätt är ogiltigt på grund av att det tillkommit efter en stridsåtgärd, om stridsåtgärden som låg bakom kollektivavtalet var tillåten enligt MBL. Bestämmelsen ger uttryck för principen att lovligheten av stridsåtgärder skall bedömas enligt lagen i det land där den vidtas. Effekten av bestämmelsen blir att ett kollektivavtal alltid blir giltigt även om det på grund av stridsåtgärden skulle betraktas som ogiltigt enligt utländsk lag.⁴³ Avsikten med 25 a § MBL är att se till att ett kollektivavtal som har tillkommit efter lovligen stridsåtgärder i Sverige blir giltigt i Sverige, trots att den utländska rättsordningens bestämmelser ogiltigförklarar kollektivavtalet på grund av stridsåtgärderna.⁴⁴ Det träffade kollektivavtalet kan med andra ord inte bli ogiltigt enbart för att det tillkommit efter stridsåtgärder som är tillåtna i Sverige.

I 31 a § MBL stadgas att om en arbetsgivare träffar ett kollektivavtal enligt regelsystemet i MBL, trots att han är bunden av ett utländskt kollektivavtal, skall det svenska avtalet gälla i de delar avtalen är oförenliga.

⁴⁰ Lag (1991:681) om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, prop. 1990/91:162, s. 5 ff och 22, Ds 1994:13, s. 19 och 39, Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005.

⁴¹ 42 § 3 st. MBL, se även 25a § och 31a § MBL, Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, 1997, s. 233.

⁴² Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, 1997, s. 265, Torstensson, *Brysselbyråkraternas angriper fackliga rättigheter*, Kritiska EU-fakta, 2005.

⁴³ Ds 1994:13, s. 39.

⁴⁴ Prop. 1990/91:162 s. 14.

Normalt gäller att vid konkurrens mellan två kollektivavtal får det först ingångna kollektivavtalet företräde framför det senare. Om de konkurrensprinciperna tillämpas på ett senare ingånget svenskt kollektivavtal i förhållande till ett tidigare tecknat utländskt kollektivavtal skulle det svenska kollektivavtalet bli verkningslöst utom på det rent organisationsmässiga planet. Genom 31 a § MBL undviks detta, det senare träffade kollektivavtalet får i praktiken samma giltighet och skall behandlas som om det vore först träffat, i de delar som avtalen strider mot varandra.⁴⁵ Bestämmelsens syfte är att motverka social dumpning.

3.2 Förenligheten med EG-rätten

Enligt *lex Britannia*, är det tillåtet att vidta stridsåtgärder för att undantränga ett kollektivavtal, såvitt gäller arbetsförhållanden som MBL inte är direkt tillämplig på. Undantaget innebär att utländska företag som är bundna av tidigare träffat kollektivavtal särbehandlas i jämförelse med ett nationellt företag i motsvarande läge. Är en sådan regel förenlig med artikel 12 i EG-fördraget om förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och artikel 49 EG-fördraget om fri rörlighet för tjänster?

Försvaret för *lex Britannia* från EU-synpunkt bygger i huvudsak på Sven-Hugo Rymans utredning från 1994⁴⁶, som utmynnade i att lagen ansågs vara förenlig med Sveriges internationella åtaganden. Motiveringen var då främst att lagen syftar till att förhindra social dumpning, vilket är ett allmänintresse som EG-rätten accepterar. Men Ryman betonade att *lex Britannia* i praktiken innebär en rättslig särbehandling av utländska företag som är tillfälligt verksamma här i landet och som har med sig egen arbetskraft och att *lex Britannia* möjligen skulle kollidera med EG-rätten, men att svensk lag sannolikt klarar sig ändå. Denna särbehandling skulle enligt utredaren med ett strikt formellt synsätt möjligen kunna komma i konflikt med EG-rättens förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Ryman konstaterade emellertid också att EG-rätten tillåter inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster om det finns tvingande och objektivt grundade skäl för det och under bland annat förutsättningen att begränsningen kan motiveras av ett allmänintresse, som till exempel syftet att förhindra social dumpning. Utredaren ifrågasatte dock om alla villkor i svenska kollektivavtal som är avsedda att tillämpas ryms inom det angivna syftet att bekämpa social dumpning. Beträffande lönevillkoren var det utredarens uppfattning att de svenska ledande kollektivavtalen på grund av sin höga täckningsgrad uppfyller de krav som i detta hänseende uppställdes i det då föreliggande förslaget till utstationeringsdirektiv, och det skulle därmed inte vara fråga om någon diskriminering.

Sedan betänkandet lades fram har den EG-rättsliga regleringen förändrats såtillvida att utstationeringsdirektivet⁴⁷, som vid tiden för

⁴⁵ Prop. 1990/91:162 s. 15, Ds 1994:13, s. 39, Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, 1997, s. 265, Olauson och Holke, *Medbestämmandelagen, kommentar med rättsfall*. 2002, s. 211.

⁴⁶ Ds 1994:13 – *lex Britannia*.

⁴⁷ Direktiv 96/71/EG.

betänkandet endast fanns i form av ett förslag, fått sin slutliga utformning, antagits och implementerats i svensk rätt genom utstationeringslagen⁴⁸. Direktivet från 1996 innebär en förändring av rättsläget och Sven-Hugo Rymans slutsatser om lex Britannias förenlighet med EG-rätten från 1994 är idag så gott som inaktuella.

Utstationeringsdirektivet anvisar de metoder som medlemsländerna får (eller bör) använda mot social dumpning. Den metod som lex Britannia bygger på finns inte med bland dessa. Därmed har det blivit svårare att hävda att Sverige behöver denna speciella lag som skydd mot dumpning. Utstationeringsdirektivet talar om en kärna av tvingande regler för minimiskydd av arbetstagare. I fråga om lön syftar direktivet endast till att garantera en minimilön. Att lex Britannia i sig diskriminerar utländska företag är högst sannolikt. Förbudet mot sådan diskriminering är en hörnpelare i EG-fördraget och den inre marknaden.⁴⁹

Om ett utländskt företag, som tar med sig anställda för att utföra tjänster i Sverige, är bundet av ett utländskt kollektivavtal kan svensk rätt, lex Britannia, leda till att företaget indirekt diskrimineras. En sådan negativ särbehandling kan vara tillåten om syftet med reglerna är att skydda de utstationerade arbetstagarna, som alltså måste få en verklig fördel genom bättre förmåner. Syftet med lex Britannia är att motverka social dumpning och i det syftet ligger också de berörda arbetstagarnas skydd. Men det räcker inte; enligt EG-rätten måste det även gå att objektivt fastställa denna fördel för arbetstagarna i det aktuella fallet. Om det skulle vara möjligt att pröva om ett avtalskrav i samband med en stridsåtgärd ger arbetstagarna en fördel genom bättre förmåner, bör det gå att behålla lex Britannia som en spärr mot social dumpning på svensk arbetsmarknad. En stridsåtgärd skulle då normalt vara tillåten, även om ett utländskt företag redan är bunden av ett kollektivavtal i hemlandet, om avtalskravet ger arbetstagarna en reell fördel och är proportionerligt.⁵⁰

3.3 Sammanfattning

Dömer man enbart efter svensk lagtext föreligger inget hinder att svenska fackföreningar tar till stridsåtgärder för att undantränga utländska kollektivavtal. Tack vare det tillägg som lex Britannia tillförde 42 § MBL, som innebar att paragrafens fredspliktskydd begränsades, blev det åter igen tillåtet för svenska arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är bundna av utländska kollektivavtal. I praktiken innebär detta att en och samma arbetsgivare kan bli bunden av två skilda kollektivavtal (ett utländskt och ett svenskt) för samma typ av arbete. EG-rättens förbud mot olika behandling av utländska och inhemska företag gör det dock diskutabelt om det är tillåtet. Konflikträtten betraktas dock som en

⁴⁸ Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

⁴⁹ Prop. 1998/99:90, s. 27 f, Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005, Nycander, *Tre förslag som värnar den svenska modellen*, Lag & Avtal, 2005, Torstensson, *Den svenska modellen står på spel i Vaxholmskonflikten*, Kritiska EU-fakta, 2005.

⁵⁰ Maier, *Vaxholm – nyanserna bakom rubrikerna*, SACO, 2006.

nationell angelägenhet, något EG-rätten inte skall reglera. Men trots detta finns inget hinder mot att EG-domstolen prövar Lex Britannia.⁵¹ Rättsprincipen innebär utan tvekan ett hinder för den fria rörligheten för tjänster och arbetskraft över gränserna, eftersom den ger utländska arbetsgivare sämre skydd mot stridsåtgärder än svenska arbetsgivare.⁵²

Vad som är tveksamt är alltså om den metod för att hindra social dumpning som lex Britannia innebär är godtagbar mot bakgrund av att det numera är utstationeringsdirektivet som kan sägas ange gränserna för hindren mot social dumpning. Det kan även ifrågasättas om utstationeringsdirektivet genomförts på ett godtagbart sätt vad gäller lön och andra kollektivavtalsreglerade anställningsvillkor. Det är med detta synsätt oklart om lex Britannia i praktiken innebär en särreglering för utländska företag som går längre än vad som kan motiveras av syftet att förhindra social dumpning.⁵³ Utstationeringsdirektivet hindrar dock inte längre gående krav.

Vad händer om EG-domstolen går Sverige emot? Förmodligen kommer man att införa en mekanism varigenom staten genomdriver svenska kollektivavtalslöner i utländska företag. Propositionen om hur utstationeringsdirektivet ska implementeras tyder på att det i så fall blir en lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Statligt garanterade löner är motsatsen till ett autonomt avtalssystem. En stor del av motivet för facklig organisering försvinner. Den legala diskrimineringen av utländska företag måste dock upphöra.⁵⁴

⁵¹ Torstensson, *Brysselbyråkraterna angriper fackliga rättigheter*, Kritiska EU-fakta, 2005.

⁵² Bruun och Malmberg, *EG-domstolen fäller Sverige om inte arbetsrätten skrivs om*, DN Debatt, 2006, Torstensson, *Den svenska modellen står på spel i EU-domstolen*, Kritiska EU-fakta, 2006.

⁵³ AD 2005 nr. 49.

⁵⁴ Nycander, *Tre förslag som värnar den svenska modellen*, Lag & Avtal, 2005.

4 EG-rätten

EG-rätten är en unik rättsordning som grundar sig på samarbete mellan medlemsstaterna, samtidigt som den utgör en integrerad del av medlemsstaternas nationella rättssystem. Det betyder att medlemsstaterna har att följa de regler och principer som tillsammans bildar EG-rätten. EG-domstolen har slagit fast att EG-rätten har företräde framför nationell rätt, även framför nationella grundlagar. Det innebär att om nationella regler strider mot EG-rätten så skall de inte tillämpas, utan EG-rätten skall ges företräde. Artikel 10 EG-fördraget säger att ”medlemsstaterna skall vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att de skyldigheter fullgörs som följer av detta fördrag eller av åtgärder som vidtagits av gemenskapens institutioner”⁵⁵. Detta innebär att Sverige, i och med vårt inträde i EU, skall harmonisera den nationella lagstiftningen med EG-rätten.

Den 1 maj 2004 utvidgades EU med tio nya medlemsstater (Tjeckien, Estland, Cypern, Lettland, Litauen, Ungern, Malta, Polen, Slovenien och Slovakien) och den 1 januari 2007 blev Rumänien och Bulgarien medlemmar av EU. Ytterligare 75 miljoner människor knyts till den gemensamma inre marknaden, som då kommer att omfatta över 450 miljoner människor. För att hantera en ökad arbetskraftsrörlighet är det nödvändigt att se till att regelsystemet på arbetsmarknaden fungerar och att tillsynen är effektiv.⁵⁶

För att regler om fri rörlighet för tjänster inom EU skall fungera friktionsfritt i arbetsrättsligt avseende krävs att sociala utvecklingsnivåer, främst lönenivåer, och arbetslivets regleringar är någotsånär likartade i de olika medlemsstaterna. Inträdet av nya medlemsstater har medfört att dessa förutsättningar brutit i allt större utsträckning. Därmed har rättsfrågor om social dumpning och social protektionism aktualiserats.⁵⁷

4.1 Proportionalitetsprincipen

Proportionalitetsprincipen⁵⁸ har utvecklats av EG-domstolen och innebär att det ska finnas en balans mellan mål och medel och det ska vara sannolikt att målet kan uppnås genom de vidtagna åtgärderna. För att avgöra om åtgärden anses som proportionell eller inte skall man ta hänsyn till om åtgärden är *lämplig* för att uppnå det önskade syftet, om åtgärden är *nödvändig* för att uppnå det önskade syftet och om åtgärdens *resultat* står i skälig proportion till det eftersträlvade syftet.⁵⁹

Proportionalitetsprincipen är viktig i diskussionen kring huruvida lex Britannia är förenlig med EG-rätten. Hur ska man kunna förena rätten till

⁵⁵ Artikel 10 EG-fördraget.

⁵⁶ Sfu. 2003/04:15, s. 13 och 20.

⁵⁷ Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005.

⁵⁸ Artikel 5 EG-fördraget.

⁵⁹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 50.

stridsåtgärder med den grundläggande rätten till fri rörlighet för tjänster? Man får ju inte begränsa den fria rörligheten för tjänster mer än vad som är nödvändigt för att skydda de intressen man med nämnd åtgärd strävar efter att garantera. När man värderar hur rätten till stridsåtgärder motsvarar EG-rätten bör man väga intresset att garantera den fria rörligheten för tjänster och rätten till stridsåtgärder mot varandra och utifrån det aktuella fallets omständigheter granska om balansen mellan dessa intressen är den rätta. I denna mening har de nationella myndigheterna ett omfattande utrymme för skönsmässiga bedömningar.⁶⁰

4.2 Fri rörlighet för tjänster

Ett av målen med EU är att främja utvecklingen av näringslivet, med en hög nivå av sysselsättning, tillväxt och konkurrenskraft. För att uppnå detta mål ska de enskilda medlemstaternas nationella marknader omvandlas till en stor gemensam marknad med fri rörlighet inom unionen för varor, personer, tjänster och kapital, de så kallade fyra friheterna. För att uppnå en gemensam marknad för tjänster är alla inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster förbjudna beträffande tjänsteutövare som är etablerade i annat medlemsland än det land där tjänsten mottas. Därutöver vidgas EU:s skyddsområde genom artikel 12 EG-fördraget som säger att det *”inom detta fördrags tillämpningsområde och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i fördraget, skall all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden”*⁶¹. Detta innebär att den som tillhandahåller en tjänst får tillfälligt utöva sin verksamhet i ett annat land än etableringslandet på samma villkor som värdlandet ställer upp för sina egna medborgare.⁶²

4.3 Utstationeringsdirektivet

Direktivet, 96/71/EG, om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster antogs 1996 och omfattar alla EU- och EES-länder. Direktivet skall *”tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare inom en annan medlemsstat”*⁶³. Direktivet fastslår vad varje medlemsstat måste göra, men reglerar inte hur det ska genomföras i respektive land. Det sistnämnda skall ske i enlighet med den arbetsmarknadstradition som finns i respektive land.⁶⁴

⁶⁰ Finlands regerings skriftliga kommentar till de Europeiska gemenskapernas domstol i målet C-341/05, s. 4 ff.

⁶¹ Artikel 12 EG-fördraget, Maier, *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet*, SACO, s. 11.

⁶² Artikel 2, 3, 49 och 50 EG-fördraget.

⁶³ Artikel 1 direktiv 96/71/EG.

⁶⁴ Prop. 1998/99:90, s. 8, 10 och 15, Hägglund, *Utstationeringsdirektivet och lex Britannia*, NBTF, 2005.

Bakgrunden till direktivet bygger bland annat på det ställningstagande som EG-domstolen tog i fallet *Rush Portuguesa Lda*⁶⁵. I domen anför EG-domstolen att EG-rätten inte hindrar medlemsstaterna från att utsträcka sin lagstiftning eller sina kollektivavtal till att även gälla dem som bara tillfälligt arbetar inom deras territorier. Medlemsstaterna har en fri möjlighet att själva bestämma om de skall tillämpa sina egna regler och anställningsvillkor på företag som utstationerar arbetstagare till dem.⁶⁶

Utstationeringsdirektivets främsta syfte är 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 social dumping. Genom att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare tvingas tillämpa vissa minimiregler, bland annat minimilön, kan en osund låglönekonkurrens förhindras.⁶⁷ Ytterligare ett syfte med direktivet är att det skall finnas en strikt förutsebarhet gällande de kostnader som ett utländskt företag kan komma att få när det väljer att utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat. Det skall med andra ord vara lätt för ett utländskt företag att bland annat ta reda på vilken lönenivå som de skall förhålla sig till. Det har hos kommissionen funnits en vilja att plocka bort skillnader mellan olika nationella system genom att skapa en förutsebarhet, samtidigt har det också funnits ett intresse att skydda de nationella arbetsmarknads-systemen och deras existens. Dessa motstridiga syften har ofta lett till att utstationeringsdirektivet tolkats på olika sätt inom EU.⁶⁸ Utöver de aspekter som tidigare nämnts skall utstationeringsdirektivet ge värdländerna ett sätt att garantera de utstationerade arbetstagarna ett minimiskydd, vilket görs genom lagvalsbestämmelser om tillämplig lag. Avsikten med utstationeringsdirektivet är kort sagt inte att generera en harmonisering av arbetsvillkoren utan att skapa en EG-rättslig ram för utstationering av arbetstagare.⁶⁹

Medlemsstaterna ska tillförsäkra att de utstationerade arbetstagarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor som gäller i det land där arbetet utförs⁷⁰. Direktivet medger dock endast att arbetstagarna garanteras värdlandets minimilöner, som är lägre än genomsnittslönerna. Man ska utgå ifrån dels lagar och förordningar i arbetslandet, dels kollektivavtal. Med kollektivavtal menar man i direktivet för det första så kallade allmängiltigförklarade avtal, det vill säga avtal som upphöjts till lag inom till exempel en sektor eller ett territorium. Om det inte finns något system för allmängiltigförklarig av kollektivavtal, vilket är fallet i Sverige, kan medlemsstaten, om den så beslutar, antingen utgå från kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom en sektor eller från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa

⁶⁵ C-113/89 *Rush Portuguesa Lda* (1990) ECR I-1417.

⁶⁶ Prop. 1998/99:90, s. 8-9.

⁶⁷ Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 138, Maier, *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet*, SACO, s. 15 f.

⁶⁸ Maier, *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet*, SACO, s. 20 f.

⁶⁹ SOU 1998:52, s. 9, Maier, *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet*, SACO, s. 16 f.

⁷⁰ Artikel 3.1 direktiv 96/71/EG.

arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå. Utstationeringsdirektivet kan således tolkas som om att det i princip jämställer kollektivavtal av svensk typ med allmängiltigförklarade avtal. Staten måste dock i så fall garantera att de utländska företagen behandlas på samma sätt som nationella företag som befinner sig i en likartad situation.⁷¹

I Sverige har man valt att implementera utstationeringsdirektivet med hjälp av arbetsmarknadens parter, i enlighet med vår arbetsrättsmodell. Grunden för detta är den lagstiftning som fanns i Sverige redan då direktivet antogs, nämligen *lex Britannia*. Principen gäller tillfälligt arbete i Sverige utfört av utländska företag, och innebär att svenska fackliga organisationer har rätt att vidta stridsåtgärder mot ett företag eller arbetsplats om man anser att arbetsvillkoren inte uppnår svensk standard. Denna rätt har den fackliga organisationen även om man inte har några medlemmar på den aktuella arbetsplatsen, och även om det finns ett giltigt kollektivavtal från företagets eller arbetskraftens hemland.⁷²

Direktivet innebär att en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska tillämpa svenska regler vad gäller bland annat längsta arbetstid, kortaste vilotid samt minimilön. Sverige har dock valt att lämna kollektivavtalsreglerade villkor utanför lagens tillämpningsområde, eftersom det ansågs att det svenska kollektivavtalssystemet i tillräcklig grad förhindrar social dumpning.⁷³

Utstationeringsdirektivet är utformat som ett minimidirektiv. Det ställer upp en skyldighet för medlemsstaterna att garantera en ”lägsta” nivå samtidigt som förmånligare arbets- och anställningsvillkor kan tillämpas. Genom att utstationeringsdirektivet blir ett undantag från tjänstedirektivet uppstår gränsdragningsproblem.⁷⁴

Enligt punkt 22 i utstationeringsdirektivets preambel⁷⁵ görs det klart att utstationeringsdirektivet inte påverkar den rättsliga regleringen vad gäller rätten att vidta stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen. Läst isolerad, kan texten tolkas som att värdstater har rätt att upprätthålla stridsåtgärder som påverkar hur direktivets regler tillämpas. Men texten bör läsas mot bakgrund av sin kontext, och i första hand de övriga punkterna i preambeln. Viktigast är då de två första punkterna i preambeln, som påminner om att avskaffandet av hindren för fri rörlighet för tjänster mellan medlemsstaterna är ett av gemenskapens mål⁷⁶ och att vad gäller tillhandahållandet av tjänster är alla begränsningar som grundar sig på nationalitet eller hemvist förbjudna enligt fördraget⁷⁷. Punkt 22 säger endast att ”*detta direktiv*” inte inverkar på medlemsstaternas rättsliga reglering av rätten att vidta stridsåtgärder. Den formuleringen utesluter inte att regleringar av högre valör i den EG-rättsliga hierarkin, i detta fall artiklarna 12 och 49 i EG-

⁷¹ Artikel 3.8 direktiv 96/71/EG, prop. 1998/99:90, s. 9, 11 och 25, Hägglund, *Utstationeringsdirektivet och lex Britannia*, NBTF, 2005.

⁷² Hägglund, *Utstationeringsdirektivet och lex Britannia*, NBTF, 2005.

⁷³ Prop. 1998/99:90, s. 14 och 27.

⁷⁴ Maier, *Utstationering av arbetstagare och den svenska kollektivavtalssystemet*, SACO, 2005, s. 36.

⁷⁵ En preambel är inledningen till en internationell traktat eller rättsakt från EG, där lagstiftningens syfte framgår

⁷⁶ Punkt 1, utstationeringsdirektivets (96/71/EG) preambel.

⁷⁷ Punkt 2, utstationeringsdirektivets (96/71/EG) preambel.

fördraget, inverkar på medlemsstaternas reglering av ämnet.⁷⁸ Den fråga som här måste ställas är sålunda om EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster⁷⁹ i förening med förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet⁸⁰ innebär någon begränsning av fackföreningarnas rätt att vidta fackliga stridsåtgärder mot utländska tjänsteföretag.

Förutom punkt 22 i preambeln till utstationeringsdirektivet brukar artikel 137.5 EG-fördraget åberopas som ett försvar mot att EG-domstolen inte berör frågor rörande rätten att vidta stridsåtgärder i medlemsstaten, vilka regleras i den nationella lagstiftningen. Det hävdas ibland att EG-domstolen inte kan pröva frågor om lön, stridsåtgärder med mera. Detta är fel då artikeln endast begränsar Rådets lagstiftningsmöjligheter. EG-domstolen har suverän rätt att pröva allt som hindrar den fria rörligheten för tjänster. Stridsåtgärder kan utgöra ett hinder. Rörligheten för tjänster, liksom övriga friheter, är fördragets kärna och har en utomordentlig stark ställning. Något motsvarande skydd för stridsåtgärder finns inte i EG-rätten.⁸¹

Det är i Vaxholmskonflikten tydligt att Byggnads anser att punkt 22 utstationeringsdirektivet skall vara av central betydelse för bedömningen av deras blockad gentemot Laval. I frågan konstaterar AD att det inte är helt klart att stridsåtgärder alltid är tillåtna enligt EG-rätten.⁸²

4.4 Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet implementerades i svensk lagstiftning genom lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Vid utformningen av den svenska lagen har man arbetat efter principen att direktivet, i så stor utsträckning som möjligt, skall genomsyras av den svenska arbetsmarknadens traditioner.⁸³ Den svenska lagen är således till stor del densamma som det förestående direktivet med undantag för regleringen av minimilön. Undantaget förklaras av att man ansett det obehövt då den svenska kollektivavtalsmodellen ger möjlighet att mot utländska 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*, enligt vars princip, en fackförening endast kan vidta stridsåtgärder med anledning av arbetsförhållanden på vilka MBL är direkt tillämplig på.⁸⁴ I 7 § utstationeringslagen görs MBL:s grundläggande regler om förhandlingsrätt, föreningsrätt och fredsplikt gällande, vilket kan hänföras till punkt 22 i preambeln till

⁷⁸ Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005.

⁷⁹ Artikel 49-55 EG-fördraget.

⁸⁰ Artikel 12 EG-fördraget.

⁸¹ Agell och Elmér, *Sverige kan inte kringgå direktivet med otillåtna krav*, Lag & Avtal, 2005, Eklund, *EG har inga regler om lön och stridsåtgärder*, Lag & Avtal, 2005.

⁸² AD 2005 nr 49.

⁸³ SOU 1998:52, s. 9.

⁸⁴ MBL 42 § 3 st.

direktivet där det finns en bestämmelse som tillåter ”*fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen*”.⁸⁵

Den svenska implementeringen av direktivet har flera besvärande luckor. Artikel 3.1.c om minimilön är inte implementerad. Det är troligtvis inte tillåtet att, enligt gällande EG-rätt, påtvinga ett utländskt företag ett inhemskt kollektivavtal som inte har stöd i den nationella implementeringen av utstationeringsdirektivet. Med fokus på svensk lagstiftning och den diskussion som uppkommit i samband med Vaxholmskonflikten grundas denna slutsats på att implementering av lönevillkor helt saknas i utstationeringslagen. Dessutom saknar utstationeringslagen helt anvisningar om att svenska kollektivavtal får tillämpas som regleringsverktyg för arbets- och anställningsvillkor avseende minimiregler. Sveriges reglering av arbets- och anställningsvillkor avseende minimiregler har inte kommit till uttryck i utstationeringslagen, vilket befästs av kommissionens uttalande om att inget land valt att använda sig av den möjlighet som ges i artikel 3.8 utstationeringsdirektivet. Då den svenska implementeringen av utstationeringsdirektivet helt saknar reglering kring vilka minimivillkor som skall gälla för lön hänvisas det utländska företaget istället till Arbetsmiljöverket enligt 9 § utstationeringslagen. Arbetsmiljöverket hänvisar i sin tur till berörda kollektivavtalsparter som på grund av privata intressen inte kan anses uppfylla det krav på allmän tillgänglighet som ges i artikel 4.3 utstationeringsdirektivet. Sammanfattningsvis kan vi därför konstatera att Sverige helt saknar implementering av de krav som utstationeringsdirektivets ställer angående minimilön.

Inte heller finns någon möjlighet för utländska företag att enligt artikel 4.3 i förväg få besked om vilken lön de måste betala i Sverige. Genom denna ”implementering” har Sverige effektivt lyckats försvåra för utländska företag att verka på den svenska marknaden. De utländska företagens ovisshet om kostnadsläget i Sverige är total. Svårbegripliga avtalskonstruktioner och hundratals sidor avtalstext som endast finns på svenska gör alla kostnadsberäkningar omöjliga. Sådana anställningsvillkor som inte är fastlagda i lag eller i ett speciellt allmängiltigförklarat kollektivavtal, får i Sverige inte utkrävas av utländska företag.⁸⁶ 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.⁸⁷ Saknas system för allmängiltigförklaring av kollektivavtalen kan medlemsstaten utgå från kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den sektorn. Medlemsstaten måste dock kunna garantera att de utstationerade företagen och de nationella företagen i en likartad situation behandlas likvärdigt.⁸⁸ Det stadgas dessutom att direktivet inte skall påverka medlemsstaternas rättsliga reglering vad gäller rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att försvara yrkesintressen.⁸⁹

⁸⁵ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2002, s. 141 f.

⁸⁶ Artikel 3.8 direktiv 96/71/EG, Ds 1994:13, s. 333 f, Agell och Elmér, *Sverige kan inte kringgå direktivet med otillåtna krav*, Lag & Avtal, 2005.

⁸⁷ Artikel 3.1 direktiv 96/71/EG.

⁸⁸ Artikel 3.8 direktiv 96/71/EG.

⁸⁹ Punkt 22, utstationeringsdirektivets (96/71/EG) preambel.

Den svenska lagstiftaren kan sägas ha valt en relativt minimalistiskt strategi vid implementeringen av direktivet. Detta märks främst genom att lagstiftaren valt att inte utnyttja möjligheten att genom lag låta svenska kollektivavtal bli tillämpliga på här i landet utstationerade arbetstagare⁹⁰. I motiven angavs som skäl för detta bland annat att det medel som arbetsmarknadens parter idag använder för att motverka social dumpning i Sverige, i första hand att, under hot om stridsåtgärder, sluta kollektivavtal med utländska arbetsgivare, är tillräckliga.⁹¹ Vid implementeringen kan den svenska statsmakten alltså ansetts ha överlåtit på arbetsmarknadens parter, särskilt facket, att förhindra social dumpning genom att i enlighet med den svenska traditionen vidta påtryckningsåtgärder för att garantera att illojal lönekonkurrens inte förekommer. Arbetslivsinstitutet menar att utgångspunkten för implementeringen är hållbar. Det står dock klart att ett fackligt agerande som i praktiken innebär att utländska företag behandlas annorlunda än svenska företag, som inte är bundna vid branschens kollektivavtal, kan föranleda att dess agerande i ett enskilt fall kan komma att bedömas som diskriminerande.

Att den svenska lagstiftaren inte har utnyttjat möjligheten, enligt artikel 3.8, att göra svenska kollektivavtals regler om lön tillämpliga på utstationerade arbetstagare, strider inte mot direktivet. Den fråga man kan ställa är om utstationeringsdirektivet utgör en begränsning i medlemsstaternas *möjlighet* att utsträcka andra delar av sin arbetsrätt till utstationerade arbetstagare eller att använda andra metoder att motverka social dumpning än de som förskrivs i direktivet. Frågan är med andra ord om direktivet har begränsat den möjlighet som EG-domstolens praxis angående fri rörlighet ger medlemsstaterna att utsträcka sin arbetsrättsliga reglering till utländska företag. Arbetslivsinstitutet konstaterar att det bland annat med hänvisning till artikel 3.10 i utstationeringsdirektivet och punkt 12 i preambeln finns goda skäl att hålla fast vid den rådande svenska tolkningen ”att utstationeringsdirektivet inte innebär någon ytterligare begränsning i medlemsstaternas möjlighet att utsträcka sin arbetsrättsliga reglering till utstationerade arbetstagare än vad som följer av EG-domstolens praxis i anslutning till artikel 49 EG-fördraget”.⁹²

Om svenska staten tillåter fackföreningar att bekämpa social dumpning på andra sätt än vad som följer av utstationeringsdirektivet är det inte självklart att följderna blir att fackets krav underkänns. Facket kan mycket väl vinna Vaxholmskonflikten samtidigt som svenska staten drar på sig skadeståndsskyldighet för bristfällig implementering av direktivet.

4.5 Tjänstedirektivet

Den 11 december 2006 antog Ministerrådet tjänstedirektivet, vilket fastställer en rättslig ram för att underlätta företagsetablering och tjänstehandel mellan medlemsländerna. Medlemsstaterna har tre år på sig att

⁹⁰ Se artikel 3.8 och 3.10 direktiv 96/71/EG.

⁹¹ SOU 1998:52, s. 84 f och 90, prop. 1998/99:90, s. 26 f.

⁹² Finansdepartementet, yttrande över SOU 2006:28: *Nya upphandlingsregler*, dnr 2006-0347, 2006, s. 7.

genomföra direktivet i den egna lagstiftningen då direktivet införs 2007 och ska gälla fullt ut från år 2010.

Medlemsländerna ska garantera tjänsteföretagens rätt att fritt starta och utöva verksamhet, även om företagen inte är etablerade i landet. Medlemsländerna kan ställa egna krav för att tillåta en tjänsteverksamhet och hur den bedrivs. Kraven ska då vara icke-diskriminerande mot utländska företag, skydda allmän ordning, säkerhet, hälsa eller miljö och inte vara mer ingripande än vad som krävs för att uppnå syftet, det vill säga kraven skall vara proportionerliga. Vissa krav för att hindra konkurrens – till exempel att vara etablerad i värdlandet – förbjuds. Däremot får medlemslandet fortsättningsvis kräva att företaget har en representant i arbetslandet, vilket är nödvändigt bland annat för att upprätthålla det svenska kollektivavtalssystemet. Värdlandet får också i enlighet med EG-rätten tillämpa sina egna regler för bland annat arbets- och anställningsvillkor, även de regler som finns i kollektivavtal.⁹³

Direktivet innehåller mekanismer som tjänsteföretagen kommer att ha nytta av när de försöker komma in på nya marknader. Exempelvis finns ett skydd mot alltför långa handläggningstider genom en stupstocksregel. Denna regel innebär att om det krävs tillstånd för att utöva en tjänst ska tjänsteutövningen tillåtas om inte medlemsstaten har fullgjort det som krävs enligt direktivet. Andra regler i direktivet motverkar att regler som hindrar den fria rörligheten införs eller behålls. Trots vissa oklarheter i direktivtexten är direktivet ett viktigt första steg mot en allt mer liberaliserad tjänstehandel.⁹⁴

Tjänstedirektivet påverkar inte arbetsrätten eller rätten att sluta kollektivavtal och att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. EU är överens om att tjänstedirektivet inte är rätt verktyg för att lösa arbetsrättsliga problem i samband med tillfällig arbete i annat land. De frågorna kommer även i fortsättningen att regleras av utstationeringsdirektivet. Enligt detta ska den lagstiftning om minimilöner och allmängiltigförklaring av kollektivavtal som finns i många EU-länder – men inte i Sverige – tillämpas också på utländska företag. Det uttalade syftet är att motverka social dumping.⁹⁵ En möjlig tolkning av tjänstedirektivet är att arbetsrätten blir fredad i de aspekter som täcks av utstationeringsdirektivet, men inte mer. Utstationeringsdirektivet blir då den lagtext som kommer att reglera de arbetsrättsliga aspekterna av tjänstedirektivet.

⁹³ EU-upplysningen, *Tjänstedirektivet*, 2006, Brysselkontorets nyhetsbrev, *Ursprungslandsprincipen slopas i tjänstedirektivet*, 2006, EU-upplysningen, *Utstationering av arbetstagare*, 2006, Calmfors, *Fri tjänstehandel kräver fri lönebildning*, 2006.

⁹⁴ Kommerskollegium, *Det nya tjänstedirektivet*, 2006.

⁹⁵ EU-upplysningen, *Tjänstedirektivet*, 2006, Brysselkontorets nyhetsbrev, *Ursprungslandsprincipen slopas i tjänstedirektivet*, 2006, EU-upplysningen, *Utstationering av arbetstagare*, 2006, Calmfors, *Fri tjänstehandel kräver fri lönebildning*, 2006.

4.6 Förbud mot diskriminering på grund av nationalitet

Förbudet mot diskriminering är en mycket viktig princip för genomförandet av den fria rörligheten för tjänster på den inre marknaden. Den primära regeln finns i artikel 12 EG-fördraget, som förbjuder all typ av diskriminering på grund av nationalitet.

EG-domstolen har utvecklat diskrimineringsförbudet på grund av nationalitet till en mer allmän princip om likabehandling, och den innebär att utländska medborgare skall behandlas som värdlandets egna medborgare, i fråga om arbetstagares olika rättigheter. Principen om likabehandling har samma omfattning som diskrimineringsförbudet på grund av nationalitet i artikel 7 EG-fördraget. Principen medför att jämförbara situationer skall behandlas lika och olikartade fall skall behandlas olika, undantag får endast göras om det finns saklig grund. Som rättskälla genomsyrar likabehandlingsprincipen EG-rätten på alla nivåer. Det innebär att inte bara EU:s institutioner är bundna av den, utan även medlemstaternas nationella institutioner måste ta hänsyn till den när de verkar inom EG-rättens område. Om ett beslut eller en lagstiftning är oförenlig med likabehandlingsprincipen innebär det att beslutet eller lagstiftningen skall upphävas eller ändras, enligt principen att EG-rätten har företräde framför nationell rätt.⁹⁶

Diskriminering på grund av nationalitet ska tolkas som diskriminering på grund av medborgarskap. Det är inte fråga om förbud mot diskriminering på grund av kön, ras, språk, religion, sexuell läggning eller politisk åsikt. Det är helt enkelt ett förbud mot att uppställa olika villkor eller regler som i realiteten gör det lättare för egna medborgare än för utlänningar att uppnå en fördel eller undgå en förpliktelse. Både direkt och indirekt diskriminering är förbjuden enligt artikel 12 EG-fördraget. Direkt diskriminering⁹⁷ innebär att det ställs krav på nationellt medborgarskap. Indirekt diskriminering⁹⁸ innebär att det ställs krav som är skenbart neutrala i förhållande till nationalitet, men som i praktiken får samma effekt som ett nationalitetskrav, till exempel, icke rättfärdigade bosättnings- eller språkrav. Det räcker med en potentiell risk för missgynnande för att en bestämmelse eller handlingssätt skall anses vara indirekt diskriminerande. Att uppställa begränsande regler för andra medborgare än de egna är en diskriminering enligt EG-domstolen och leder ofelbart till en fördragsbrotts-talan.⁹⁹

Den regel i *lex Britannia* som tillåter en särbehandling av utländska företag, med utländska kollektivavtal, bör enligt artikel 12 EG ses som diskriminering på grund av nationalitet. En ytterligare aspekt av diskrimineringsförbudet framträder när utländska företag påtvingas svenskt kollektivavtal som i praktiken inte är gällande för samtliga svenska företag inom den specifika branschen.

⁹⁶ Artikel 7 EG-fördraget, Bernitz och Kjellgren, *Europarättens grunder*, 2002, s. 104, Bergquist, *Arbetsmarknaden inom EG*, 1987, s. 15.

⁹⁷ Även kallad öppen diskriminering.

⁹⁸ Även kallad dold diskriminering.

⁹⁹ SOU 2002:43, s. 112 f, SfU. 2003/04:15, s. 92, Bergquist, *Arbetsmarknaden inom EG*, 1987, s. 17 f.

Sammanfattningsvis kan sägas att diskriminering på grund av nationalitet av utländska företag och deras arbetskraft i förhållande till värdlandets egna medborgare är förbjudet, direkt såväl som indirekt. Lika-behandling är en förutsättning för EG-rättens fria rörlighet för tjänster.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Bergquist, *Arbetsmarknaden inom EG*, 1987, s. 21.

5 Vaxholmskonflikten

Bakgrunden till konflikten är att ett lettiskt bolag, Laval un Partneri Ltd, byggde en skola i Vaxholm med arbetstagare som var utsända från Lettland till Sverige. Byggnadsarbetarförbundet krävde att företaget skulle teckna ett svenskt kollektivavtal för de lettiska arbetarna. Företaget vägrade och hänvisade till att de redan hade ett lettiskt kollektivavtal. Byggnads och Elektrikerförbundet försatte arbetsplatsen i blockad. Blockaden var tillåten enligt MBL, men Laval stämde de båda facken inför AD och yrkade att blockaden skall förklaras olovlig, trots att den var tillåten enligt svensk lag. Laval motiverade sitt yrkande med att lex Britannia, som tillåter stridsåtgärder mot arbetsgivare som är bundna av utländska kollektivavtal, strider mot förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet i EG-fördraget, och att Byggnads ställer högre krav på utländska företag än utstationeringsdirektivet tillåter. Det lettiska företaget gav upp och tog hem sina arbetstagare från bygget i Vaxholm, sedan de misslyckats med att driva igenom ett interimistiskt förbud mot de stridsåtgärder som Byggnads och Elektrikerförbundet vidtog för att företaget skulle teckna ett svenskt kollektivavtal för de utstationerade arbetstagarna. För att AD skulle bifalla yrkandet om interimistiskt förbud krävdes att företaget kunde visa på sannolika skäl för att de hade rätt. AD fann dock att det på den utredning som fanns i december 2004 inte gick att dra några säkra slutsatser om vilken situation bolaget befann sig i, om innebörden av de krav som Byggnads hade ställt eller om stridsåtgärdernas förhållande till EG-rätten. Därmed kunde domstolen inte heller meddela interimistiskt förbud. För att kunna döma i målet har AD begärt ett förhandsavgörande från EG-domstolen om hur EG-rättens regler skall tolkas. Ytterst handlar målet alltså om ifall svenska fackförbund skall kunna ta till stridsåtgärder för att se till att arbetstagare som tillfälligt arbetar här får samma anställningsvillkor som svenska arbetstagare.¹⁰¹

Det går inte att avgöra tvisten om stridsåtgärderna vid ett skolbygge i Vaxholm utan att be EG-domstolen om hjälp med att tolka EG-rätten, anser AD. Processen mellan Laval och de två svenska fackförbunden¹⁰² går alltså vidare. Lavals inställning är att stridsåtgärderna skall förklaras olovliga, både för att Byggnads avtalskrav gick så långt att de innebar ett oproportionerligt hinder för den fria rörligheten, och för att lex Britannia, enligt vilken stridsåtgärderna mot Laval var lovliga, innebär att utländska arbetsgivare diskrimineras på grund av nationalitet och att den alltså strider mot EG-rätten. De fackliga organisationernas uppfattning är att målet kan avgöras utan EG-domstolens inblandning. Eftersom syftet enbart var att få Laval att teckna kollektivavtal utan att det trängde undan det lettiska kollektivavtal som företaget var bundet av, var stridsåtgärderna tillåtna enligt svensk rätt oberoende av lex Britannia, menar de. Om sedan kollektivavtalskraven skulle komma i konflikt med EG-rätten för att de var

¹⁰¹ AD 2004 nr. 111, AD 2005 nr. 49, Ahlberg, *Utstationering och fri rörlighet för tjänster*, EU & arbetsrätt, 2004.

¹⁰² AD 2004 nr. 111, Ahlberg, *AD sade nej till interimistiskt beslut*, EU & arbetsrätt, 2005.

för långtgående så är det en fråga för sig, som inte hör ihop med frågan om huruvida stridsåtgärderna är tillåtna. Men om fackförbunden vann första rondan i AD, då domstolen inte gick med på arbetsgivarens yrkande om interimistiskt förbud, slutade andra rondan i Lavals favör. AD beslöt inte bara att be EG-domstolen om förhandsbesked, den tog också ställning i sak på ett par punkter. AD har funnit att Byggnads stridsåtgärder syftade till att undanröja och ersätta det lettiska kollektivavtalet, som företaget var bundet av. Det betyder att stridsåtgärdernas legalitet därmed hänger på att lex Britannia är förenlig med EU-rätten, vilket blir en av de frågor EG-domstolen ska pröva. Dessutom underkänner AD redan nu fackförbundens invändning att stridsåtgärderna under alla omständigheter var tillåtna eftersom de vidtagits av tvingande hänsyn till ett allmänt intresse som berättigar inskränkningar i den fria rörligheten, nämligen skyddet mot social dumpning.¹⁰³

Frågan huruvida kollektivavtalskraven och stridsåtgärderna i Vaxholm var tillåtna enligt EG-rätten kommer att avgöras av EG-domstolen under 2007.

5.1 Målet till EG-domstolen

AD beslöt den 29 april 2005¹⁰⁴ att fråga EG-domstolen om vår grundlagsskyddade strejkrätt strider mot EG-rätten. Laval påstod i AD att Byggnads blockad mot företaget var en otillåten diskriminering av ett EU-företag och dessutom stred mot EG-rättens regler om fri rörlighet för tjänster. Den lettiska regeringen beslöt i början av december 2004 att klaga på Sverige hos EU-kommissionen. Anmälan gäller inte specifikt fallet Vaxholm. Den lettiska regeringen vill att kommissionen avgör om Sverige med sina lagar om facklig konflikträtt lever upp till EU:s krav på fri rörlighet för arbetskraft och tjänsteföretag. Den förra svenska regeringen har gett sitt stöd till de svenska facken och klargjort att konflikträtten är grundlagsskyddad och inte i strid med EG-rätten.¹⁰⁵ Det blir alltså EG-domstolen som med sitt förhandsbesked ger oss svaret på om lex Britannia är förenlig med EU:s rättsregler.

Förhandsavgörandet gäller frågan om den blockad som två fackförbund vidtog mot det lettiska företaget ska förklaras olovlig för att den hindrade den fria rörligheten för tjänster.¹⁰⁶ Kan EG-domstolen pröva rätten att vidta stridsåtgärder? Rätten att vidta stridsåtgärder har fått en särskild ställning i EG-rätten, också i relation till regler om den fria

¹⁰³ AD 2005 nr 49, Ahlberg, *Svenska AD frågor EG-domstolen om stridsåtgärder mot lettiskt företag*, EU & arbetsrätt, 2005.

¹⁰⁴ AD 2005 nr 49.

¹⁰⁵ Torstensson *Den svenska modellen står på spel i Vaxholmskonflikten*, Kritiska EU-fakta 2005, Junesjö, *Rea på arbetstagare – Om social dumpning och hotet mot arbetsrätten*, 2005.

¹⁰⁶ Ahlberg, *AD filade länge på frågorna till EG-domstolen i Lavalmålet*, EU & arbetsrätt, 2005, Ahlberg, *Sexton stater har yttrat sig i Lavalmålet*, Majoriteten värnar rätten till stridsåtgärder, EU & arbetsrätt, 2006, Ahlberg, *EG-domstolen hemligstämplar alla inlagor*, EU & arbetsrätt, 2006.

rörligheten på EU:s inre marknad. Det skapar en presumtion för att stridsrätten är en nationell angelägenhet, vilket får betydelse vid en intresseavvägning mot den fria rörligheten. Men rätten att vidta stridsåtgärder har sannolikt inte full immunitet i relation till EG-rätten i alla lägen. Kommissionen undviker i sin inlaga att tala om stridsåtgärderna, men intrycket blir att om kollektivavtalen vore begränsade till att reglera lön så skulle den inte ha några invändningar mot det svenska systemet.¹⁰⁷

AD begärde förhandsavgörande av EG-domstolen på följande två frågor:

*”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 redovisats 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?”*¹⁰⁸

*”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?”*¹⁰⁹

Regler om skyldighet för nationell domstol, som dömer som sista instans, att inhämta förhandsbesked av EG-domstolen om tolkning av EG-rätten finns i artikel 243 tredje stycket EG-fördraget. Enligt EG-domstolens praxis föreligger sådan skyldighet, såvida inte den korrekta tillämpningen av EG-rätten är så uppenbar att det inte finns utrymme för ett rimligt tvivel. EG-domstolens roll är att ge ett vägledande förhandsavgörande om tolkningen av de bakomliggande EG-rättsliga reglerna och inte att avgöra målet i sakfrågan.¹¹⁰ Därefter åligger det på den nationella domstolen att

¹⁰⁷ Maier, *Vaxholm – nyanserna bakom rubrikerna*, SACO, 2006, Ahlberg, *Sexton stater har ytrat sig i Laval-målet, Majoriteteten värnar rätten till stridsåtgärder*, EU & arbetsrätt, 2006, Ahlberg, *EG-domstolen hemligstämplar alla inlagor*, EU & arbetsrätt, 2006 .

¹⁰⁸ AD mål nr. A 268/04, s. 8.

¹⁰⁹ AD mål nr. A 268/04, s. 8

¹¹⁰ Byggnads, *Promemoria angående tvisten mellan svenska Byggnadsarbetarförbundet samt svenska Elektrikerförbundet och Laval un Partneri Ltd, Söderfjärdsskolan, Vaxholm*, 2005, s. 9, Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005, Junesjö, Rea

tillämpa EG-domstolens tolkningsbesked på den nationella lagstiftningen rörande den specifika tvisten. Det är alltid den nationella domstolen som slutligen avgör tvisten. Men EG-domstolen har i sin rättspraxis slagit fast att den nationella domstolen blir bunden av beskedet. Det kan innebära att AD är skyldig att åsidosätta svenska lagar och bestämmelser, inklusive grundlagar. Om en nationell domstol inte följer EG-domstolens tolkning, kan medlemsstaten dras inför EG-domstolen och bli fälld för fördragsbrott.¹¹¹ Först under våren eller sommaren 2007 kan ett avgörande från EG-domstolen väntas.

5.2 De nordiska ländernas yttranden

Alla inlagor i målet, från parterna, medlemsstaternas regeringar och Europeiska kommissionen är belagda med sekretess i EG-domstolen. Domstolens presstjänst får inte ens yppa vilka som har yttrat sig i målet. Sekretessen sägs vara uttryck för en princip om god rättsskipning, som innebär att parterna har rätt att försvara sina intressen utan yttre påverkan, särskilt från allmänhetens sida. Parterna och medlemsstaternas regeringar får dock tillgång till alla inlagor. När de kommer in till Regeringskansliet blir de allmänna handlingar, men de blir inte offentliga – Regeringskansliet hemligstämplar dem med hänvisning till utrikessekretessen. Inget hindrar dock parter eller regeringar från att lämna ut sina egna inlagor, så länge de inte röjer vad de övriga har anfört.¹¹²

Utöver kommissionen har fjorton medlemsstater och två EES-länder yttrat sig i målet. De tar sikte på frågan om stridsåtgärderna, och en handfull länder, framför allt de nya medlemsstaterna runt Östersjön, argumenterar för att *lex Britannia* är oförenlig med reglerna om fri rörlighet. Den stora majoriteten av yttrandena utgår från att EU:s regler tillåter att fackliga organisationer tar till stridsåtgärder för att förmå utländska arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Några länder, som Belgien, Norge och Österrike, uttalar sig uttryckligen om *lex Britannia* och instämmer förbehållslöst i den svenska regeringens uppfattning att den är förenlig med EG-rätten. Tysklands regering anser att stridsåtgärder som är tillåtna enligt *lex Britannia* kan vidtas utan hinder av EG-fördraget och utstationeringsdirektivet – dock bara under förutsättning att de är proportionella och att det kollektivavtal som den fackliga organisationen vill få till stånd motsvarar utstationeringsdirektivets krav.¹¹³

på arbetstagare – Om social dumpning och hotet mot arbetsrätten, 2005, Torstensson, *Den svenska modellen står på spel i EU-domstolen*, Kritiska EU-fakta, 2006.

¹¹¹ Torstensson, *Den svenska modellen står på spel i EU-domstolen*, Kritiska EU-fakta, 2006.

¹¹² Ahlberg, *Sexton stater har yttrat sig i Laval-målet, Majoriteten värnar rätten till stridsåtgärder*, EU & arbetsrätt, 2006, Ahlberg, *EG-domstolen hemligstämplar alla inlagor*, EU & arbetsrätt, 2006.

¹¹³ Ahlberg, *Sexton stater har yttrat sig i Laval-målet, Majoriteten värnar rätten till stridsåtgärder*, EU & arbetsrätt, 2006, Ahlberg, *EG-domstolen hemligstämplar alla inlagor*, EU & arbetsrätt, 2006.

5.2.1 Danmark

Danmarks regering går inte in på svensk rätt, utan nöjer sig med att framhålla att EU inte har, vare sig direkt eller indirekt, kompetens att reglera rätten att vidta stridsåtgärder. I sitt yttrande konstaterar dock den danska regeringen att om EG-domstolen skulle finna att strejkrätten väl omfattas av E-rätten så anser Danmark att fackföreningarnas rätt till stridsåtgärder ändå inte strider mot den fria rörligheten av tjänster, förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet eller utstationeringsdirektivet.¹¹⁴

I Danmark finns varken lagstadgad minimilön eller allmängiltiga kollektivavtal. Den danska motsvarigheten till vår utstationeringslag innehåller inte någon regel om lön fastlagd i kollektivavtal, vilket måste anses förenligt med direktivet som när det gäller lön bara är tvingande i förhållande till lagstadgad minimilön och vissa allmängiltiga kollektivavtal, alltså just de regleringsformer som inte används i Danmark. Kollektivavtal är det primära medlet för att motverka låglönekonkurrens. Det är en arbetsrättslig grundsats att ett fackförbund inte lovligen kan inleda en konflikt mot en arbetsgivare för att driva igenom att avtal inom ett område som redan är täckt av avtal med ett annat förbund, när de konkurrerande organisationerna båda är medlemmar i Landsorganisationen i Danmark. Det krävs mycket starka skäl för att avvika från denna grundsats. I andra fall är huvudregeln att ett förbund inte är förhindrat att kräva kollektivavtal enbart för att arbetet är täckt av avtal med en konkurrerande facklig organisation. Om till exempel en utländsk arbetsgivare utstationerar lågavlönad arbetskraft till Danmark och den låga lönen har stöd i ett kollektivavtal i hemlandet, hindrar det existerande avtalet inte kollektiva stridsåtgärder i Danmark till stöd för ett krav på kollektivavtal med ett danskt förbund om betalning av vanlig dansk lön. Praxis från danska AD medger att det är en allmän regel i dansk arbetsrätt att en fackförenings rätt att använda kollektiva stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal, enbart är beroende av att det finns ett fackligt intresse som har en viss styrka och aktualitet. Danska fackförbund kräver typiskt sett att en utländsk arbetsgivare, som utstationerar arbetskraft till Danmark skall betala detsamma som en dansk arbetsgivare i samma situation. Att det ställs strängare krav på den utländska arbetsgivaren än på inhemska arbetsgivare har såvitt känt aldrig inträffat i Danmark. Om denna situation uppstod skulle den snarare avgöras enligt EG:s rättsregler än enligt dansk rätt. Det strider förmodligen mot artikel 49 i EG-fördraget om fri rörlighet för tjänster att ställa strängare krav på en utländsk arbetsgivare från en medlemsstat än på danska arbetsgivare.¹¹⁵

5.2.2 Finland

Den finska regeringen resonerar mer principiellt och utgår från att EG-domstolen ska väga intresset av fri rörlighet för tjänster mot skyddet för den

¹¹⁴ Indlæg fra den danske regering i domstolens sag, C-341/05, s. 13-14, EU & arbetsrätt nr 1, 2006.

¹¹⁵ Nielsen, *Utländska företag behandlas på samma sätt som danska*, 2005, Nielsen, *Lærebog i Arbejdsret*, 2005, s. 21 f, 91 f och 121 ff.

grundläggande rättigheten att vidta fackliga stridsåtgärder. De negativa följder som konflikträtten orsakar för den fria rörligheten ska då i princip godkännas, om stridsåtgärdens väsentliga mål är att använda denna på ett sätt som nationell rätt godkänner.¹¹⁶

I Finland grundar sig arbetsgivarens skyldighet att betala utstationerade arbetstagare lön enligt branschens kollektivavtal på en speciallag om utstationerade arbetstagare¹¹⁷ som implementerar EU:s utstationeringsdirektiv. Nationellt gäller sedan tidigare en lagbaserad allmängiltighetsförklaring av riksomfattande kollektivavtal, som i praktiken täcker de flesta områden av betydelse. Kollektivavtalets minimilöner blir tillämpliga, varför det för den utländska arbetsgivaren endast finns ett visst spelrum vad beträffar tillämpningen av ackords- och vissa särskilda timlönevillkor. Finska lönevillkor blir alltså, i motsats till i Sverige, tillämpliga med stöd av lag, oberoende av om det utländska företaget är medlem i en finsk arbetsgivarorganisation eller har hängavtal med facket i Finland. Skillnaden mellan gängse lönenivå och kollektivavtalens minimilöner förefaller i allmänhet vara betydligt mindre i Finland än i Sverige. I Finland är det dessutom sedan år 2004 kriminaliserat som diskriminering i arbetslivet att på grund av nationalitet betala en lön som är under det allmängiltiga kollektivavtalets bestämmelser.¹¹⁸

Fackets roll vid den praktiska lönekontrollen i Finland avviker från vad som gäller i Sverige. Sedvanliga stridsåtgärder kan dock användas – och används – fritt mot oorganiserade inhemska och utländska företag. Hot om stridsåtgärder fungerar i praktiken som en effektiv påtryckning. Därtill samarbetar facket i praktiken med arbetarskyddsmyndigheterna som sedan maj 2004 har en reell rätt att kontrollera de utstationerade arbetstagarnas lönevillkor.¹¹⁹

5.2.3 Sverige

Vaxholmskonflikten är unik för Sverige. I varken Danmark eller Finland har utstationering av arbetstagare från de nya medlemsländerna orsakat konflikter som den i Vaxholm. Även i våra grannländer regleras lönerna i kollektivavtal, men deras tillämpning genomdrivs på andra sätt än i Sverige.¹²⁰

¹¹⁶ Finlands regerings skriftliga kommentar till de Europeiska gemenskapernas domstol i målet, C-341/05, s. 6 ff, Ahlberg, *Sexton stater har yttrat sig i Laval-målet, Majoriteten värnar rätten till stridsåtgärder*, EU & arbetsrätt, 2006, Ahlberg, *EG-domstolen hemligstämplar alla inlagor*, EU & arbetsrätt, 2006.

¹¹⁷ Lag 1146/99.

¹¹⁸ Hellsten, *Allmängiltiga kollektivavtal täcker huvuddelen av finsk arbetsmarknad*, EU & arbetsrätt, 2005.

¹¹⁹ Hellsten, *Allmängiltiga kollektivavtal täcker huvuddelen av finsk arbetsmarknad*, EU & arbetsrätt, 2005.

¹²⁰ Hellsten, *Allmängiltiga kollektivavtal täcker huvuddelen av finsk arbetsmarknad*, EU & arbetsrätt, 2005.

Den svenska regeringen¹²¹ har i sitt yttrande i målet C-341/05 avgivit förslag till svar på de två frågor som AD ställde till EG-domstolen¹²². På den första frågan, det vill säga huruvida det är förenligt med artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget och med utstationeringsdirektivet att vidta fackliga stridsåtgärder i form av blockad i syfte att förmå ett utländskt tjänsteföretag att teckna kollektivavtal med visst innehåll, särskilt mot bakgrund av det sätt på vilket utstationeringsdirektivet har implementerats i nationell rätt, menar den svenska regeringen skall besvaras jakande. Bestämmelserna i artiklarna 12 och 49 EG-fördraget och utstationeringsdirektivet utgör inte hinder för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett nationellt kollektivavtal vid utstationering i värdlandet. Den svenska regeringen anser det vara utan betydelse för bedömningen av tvisten i AD att omständigheterna är sådana att Sverige valt att inte uttryckligen i lag ange att kollektivavtal som har ingåtts av arbetsmarknadens parter skall utvidgas till att omfatta alla personer som utför avlönar arbete, också tillfälligt, på landets territorium.¹²³

Den andra frågan rör i huvudsak om artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget samt bestämmelserna i utstationeringsdirektivet utgör hinder för nationella bestämmelser¹²⁴ som innebär att ett förbud mot fackliga stridsåtgärder i syfte att undantränga ett redan befintligt kollektivavtal i princip inte gäller i förhållande till ett redan tecknat utländskt kollektivavtal. Den svenska regeringen menar att frågan skall besvaras nekande. Regeringen är av den uppfattningen att bestämmelserna som nämnts ovan inte utgör hinder mot tillämpning av nationella bestämmelser med det innehåll som *lex Britannia* har. En sådan reglering är nödvändig och ändamålsenlig för att mot bakgrund av den arbetsmarknadsmodell som tillämpas i Sverige kunna säkerställa skyddet för arbetstagarna.¹²⁵

¹²¹ Observera att det är den socialdemokratiska regeringen som avgick i september 2006 som avses i texten.

¹²² Se frågorna under kapitel 5.1.

¹²³ Utrikesdepartementet, *Skriffligt yttrande i mål C-341/05 av Sveriges regering*, s. 4 och 46.

¹²⁴ Här avses *lex Britannia*.

¹²⁵ Utrikesdepartementet, *Skriffligt yttrande i mål C-341/05 av Sveriges regering*, s. 4 f och 46.

6 Lex Britannias förenlighet med EG-rätten

6.1 Lex Britannia har inte anpassats till EU:s fria rörlighet

Det finns många utländska företag, som Laval, som kommer till Sverige för att tillhandahålla tjänster. Frågan är hur de ska integreras i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den inre marknaden i EU har fri rörlighet av varor, tjänster, personer och kapital som mål¹²⁶. Det är nödvändigt att ha övergångsbestämmelser inom europeisk arbetsrätt på grund av de skillnader som fortfarande finns mellan de olika medlemsstaterna inom Europa. Idag finns det lagar som förhindrar låglönekonkurrens, framför allt i utstationeringsdirektivet. Medlemsstaterna får stifta lagar som är giltiga för alla anställningsförhållanden i landet, även för utstationerade arbetstagare¹²⁷. Utstationeringsdirektivet har implementerats i svensk rätt genom lagen om utstationering av arbetstagare¹²⁸. Det svenska arbetsrättssystemet, där en stor del av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras genom kollektivavtal, utan att dessa för den skull är allmängiltigförklarade, kolliderar till viss del med EU:s syn på en lagstiftad reglering med fastställda minimikrav. Då den svenska lagstiftningen valt ett annorlunda sätt att reglera EG-rättens krav på minimivillkor uppstår svårigheter för arbetsmarknadens parter att tyda vad som är tillåtet att påtvinga utländska företag och vad som inte är det. Frågan är vilka krav fackförbunden får ställa enligt denna lag.¹²⁹

Krav som uppfyller utstationeringsdirektivet är tillåtna, krav som strider mot direktivet är otillåtna. Stridsåtgärder avseende otillåtna krav innebär en kränkning av utländska företags rätt, enligt utstationeringsdirektivet och därmed en kränkning av artikel 49 i EG-fördraget.¹³⁰ Dock måste man komma ihåg att utstationeringsdirektivet kräver att minimilöner respekteras, vilket inte är samma sak som att längre gående krav är förbjudna. Utstationeringsdirektivet hindrar inte längre gående krav. Längre gående krav proportionalitetsprövas. Att Laval inte kunde få information om vad som gäller i Sverige, det vill säga brist på förutsebarhet, är självklart ett brott mot direktivet. Men följden behöver inte bli att stridsåtgärderna underkänns. Följden kan bli skadestånd för staten.

Att kräva en viss timlön strider mot artikel 49 EG-fördraget. För att ett visst förhållande inte skall anses utgöra ett brott mot artikel 49 EG-fördraget

¹²⁶ Artikel 14 EG-fördraget.

¹²⁷ Se artikel 3 direktiv 96/71/EG.

¹²⁸ SFS 1999:678.

¹²⁹ Häussling och Ismar, *Svenska modellen har inte anpassats till EU:s rörlighet*, Lag & Avtal, 2005.

¹³⁰ Agell och Elmér, *Sverige kan inte kringgå direktivet med otillåtna krav*, Lag & Avtal, 2005.

måste det kunna rättfärdigas. Enligt utstationeringsdirektivet får varje medlemsstat angående minimilönen stifta lagar eller allmängiltigförklara kollektivavtal. Utgår man från att detta direktiv inte strider mot tjänstefriheten så kan det utgöra den rättsliga grunden för en lag om minimilön eller en allmängiltig förklaring av kollektivavtal. Denna slags reglering finns dock inte inom den svenska modellen, som har starka fackförbund som ska reglera lönerna på arbetsmarknaden genom att sluta kollektivavtal. Därför säger lagen om utstationering av arbetstagare ingenting om minimilönen. I SOU:n till lagen stadgas att ”*utredaren har bedömt att kollektivavtalsreglerade arbets- och anställningsvillkor bör lämnas utanför lagstiftningen vid genomförandet av direktivet*”¹³¹. Frågan är vad som gäller när det inte finns någon lag, utan då privaträttsliga föreningar förhandlar om lönesättningen. Att varken stifta lag eller ha ett system av allmängiltigförklarade kollektivavtal är den svenska modellens kännetecken. Mot bakgrunden av detta står det i utstationeringsdirektivet att medlemsstaterna kan utgå från representativa kollektivavtal och bestämma en minimilön på detta sätt, om de så beslutar. Men vem ska besluta det? Och har det i så fall beslutats? I alla fall inte i lagen om utstationering av arbetstagare. Är uttalandena i SOU:n att anse som ett sådant beslut? Är det ett beslut som motsvarar direktivets krav? Om inte, är det hemlandets lön som gäller även i Sverige.¹³²

Lex Britannias förenlighet med gällande EG-rätt fick under utredaren Rymans arbete hård kritik från ett antal remissinstanser, som menade att skrivelsens förslag utgjorde en diskriminering på grund av nationalitet, vilket EG-rätten förbjuder i artikel 12 EG-fördraget. För att komma runt denna typ av problematik valde lagstiftaren därför att låta olika anknytningsfakta bli avgörande för reglernas tillämpningsområde, genom att ”*det skydd som fredsplikten innebär skall inte gälla sådana fall där anknytningen till svenska förhållanden är så svag att medbestämmandelagen inte är tillämplig*”.¹³³ Utredningen konstaterar att lex Britannia innebär en viss inskränkning av den fria rörligheten för tjänster då reglerna faktiskt ökar de svenska arbetstagarorganisationernas möjlighet att tvinga utländska företag, med verksamhet i Sverige, att teckna svenskt kollektivavtal. Dessutom anses lagstiftningen innebära en rättslig särbehandling av utländska företag med utländska kollektivavtal. Tillsammans kan detta innebära att lex Britannia möjligtvis kan komma i konflikt med EG-rätten och dess förbud. Utredningen anser dock att dessa inskränkningar görs i syfte att förhindra social dumpning, vilket inom EG-rätten utgör ett accepterat allmänintresse. Därutöver anses de svenska kollektivavtalen ha en så pass hög täckningsgrad att utländska företag med verksamhet i Sverige inte kan anses diskriminerande i förhållande till svenska företag. Utredningens slutsats blir därmed att lex Britannia sannolikt inte strider mot Sveriges internationella åtaganden. Med andra ord anses det med säkerhet inte vara möjligt att besvara frågan huruvida den svenska kollektiva

¹³¹ SOU 1998:52, s. 11.

¹³² Häussling och Ismar, *Svenska modellen har inte anpassats till EU:s rörlighet*, Lag & Avtal, 2005.

¹³³ Prop. 1990/91:162, s. 11 f.

arbetsrätten, med fokus på reglerna i lex Britannia, är förenlig med Sveriges internationella åtaganden.¹³⁴

Vad gäller lex Britannia bedömer professor emeritus Sigeman att den med stor sannolikhet inte är förenlig med EG-rättens diskrimineringsförbud och att den därför bör ändras.¹³⁵ Han 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 i utstationeringslagen.¹³⁶ Professor Nyström håller med Sigeman om att det har lämnats ett ”hål” i och med implementeringen av utstationeringsdirektivet och håller med om att lex Britannia troligtvis inte kommer att stå sig i EG-domstolen.¹³⁷ 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.¹³⁸ 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. Detsamma uttrycker Jonas Malmberg, professor vid Arbetslivsinstitutet, som menar att lex Britannia innebär ett hinder mot friheten att tillhandahålla tjänster eftersom regleringen innebär att stridsåtgärder mot utländska företag med utländska kollektivavtal alltid är tillåtna.¹³⁹ Bruun och Malmberg uppmanade, i en debattartikel, den förra regeringen och riksdagen att avskaffa lex Britannia för att om möjligt rädda resterna av den svenska modellen. Annars kan en dom i få omfattande följder. Båda anser att Sverige kommer att fällas i Vaxholmsmålet. Även Mikael Sjöberg, generaldirektör för Arbetslivsinstitutet och tidigare socialdemokratisk statssekreterare, anser att delar av den svenska arbetsrätten, i synnerhet lex Britannia, bör EU-anpassas innan EG-domstolen sannolikt förklarar lex Britannia som oförenlig med EG-rätten i Vaxholmsmålet.¹⁴⁰ Svenskt Näringslivs vice VD Jan-Peter Duker håller med och menar att ”*lex Britannia är otidsenlig och i strid med EG-rätten [...] Fackets stridsåtgärder och dess agerande strider mot konsumentintresset [...] Både lex Britannia och dagens interimistiska beslut av Arbetsdomstolen är diskriminerande och ett utslag av svensk nationell självtillräcklighet*”.¹⁴¹

¹³⁴ Ds 1994:13, s. 362 f.

¹³⁵ Sigeman, *Vad har jurister och vin gemensamt?*, Lag & Avtal, 2005.

¹³⁶ Sigeman, *Byggtvisten kräver EG-domstol*, Svenska Dagbladet, 2004.

¹³⁷ Nyström, Bruun och Örnerborg, *Tre professorer om Vaxholmskonfliktens konsekvenser*, Lag & Avtal, 2004.

¹³⁸ Sigeman, *Byggtvisten kräver EG-domstol*, Svenska Dagbladet, 2004.

¹³⁹ Bruun och Malmberg, *EG-domstolen fäller Sverige om inte arbetsrätten skrivs om*, DN Debatt, 2006.

¹⁴⁰ Torstensson, *Den svenska modellen står på spel i EU-domstolen*, Kritiska EU-fakta, 2006, Bruun och Malmberg, *EG-domstolen fäller Sverige om inte arbetsrätten skrivs om*, DN Debatt, 2006.

¹⁴¹ Svenskt Näringsliv, *Svenskt Näringsliv beklagar AD:s beslut i Vaxholmsmålet*, 2004.

Den fackliga sidan är dock av en annan åsikt. LO:s styrelse uttalade i och med konflikten ”att kravet på svenskt kollektivavtal med det lettiska företaget och de vidtagna stridsåtgärderna helt står i överensstämmelse med svensk och europeisk arbetsrätt”.¹⁴² Då AD:s beslut offentliggjordes den 29 april 2005, antydde LO:s avtalssekreterare Erland Olauson att LO:s ställning till Sveriges medlemskap i EU kan behöva omprövas om priset är så högt att den svenska arbetsmarknadsmodellens slås sönder.¹⁴³

Det är tydligt att den svenska regleringen inte är fullständigt harmoniserad med EG-rätten. I och med implementeringen av utstationeringsdirektivet, genom utstationeringslagen, utslöts reglering av minimilön, med hänvisning till att den svenska kollektivavtalsmodellen och lex Britannia ger möjlighet för fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder mot utländska företag och därigenom teckna svenskt kollektivavtal som innehåller bestämmelser om minimilön och andra anställningsvillkor. Rättigheten att vidta stridsåtgärder hänförs till lex Britannia och jag finner det 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. 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.

6.2 Klarar lex Britannia en proportionalitetsbedömning?

Som nämnts ovan¹⁴⁴ består proportionalitetsbedömningen av två steg. Först ska domstolen avgöra om den begränsande bestämmelsen är ägnad att säkerställa förverkligandet av den målsättning som eftersträvas. Det innebär att man ska avgöra om det finns ett verkligt behov av bestämmelsen samt huruvida den på ett ändamålsenligt sätt uppfyller sitt syfte. Därefter ska man bedöma om det skulle vara möjligt att uppnå samma skyddssyfte på ett mindre begränsande sätt.

Första steget blir alltså att avgöra om det finns ett verkligt behov av lex Britannia, vars syfte är att förhindra social dumping på den svenska arbetsmarknaden. Rätten till stridsåtgärder utgör en väldigt viktig del av det

¹⁴² LO, *Uttalande av LO:s styrelse*, 2004.

¹⁴³ Olauson, *LO:s kommentar till AD-domen idag: Oerhört allvarligt om EU skulle bestämma om fackliga stridsåtgärder i Sverige*, 2005.

¹⁴⁴ Se kapitel 4.1.

svenska kollektivavtalssystemet. Lex Britannia omfattar utländska arbetsgivare som utövar verksamhet på den svenska arbetsmarknaden. Utan rättsprincipen skulle utstationerade arbetstagare kunna betalas mycket låga löner, utan att de svenska arbetsmarknadsparterna kunde göra något, vilket kan leda till social dumping. Dessa effekter anses som inte önskvärda och motverkas av lex Britannia. Av detta resonemang kan man dra slutsatsen att det finns ett verkligt behov av lex Britannia *eller* en motsvarande reglering som uppnår samma syfte.

Nästa steg blir att ta ställning till om lex Britannia uppfyller sitt syfte på ett ändamålsenligt sätt. För att avgöra detta kan man kontrollera om det förekommer social dumpning på den svenska arbetsmarknaden. I remissförfarandet som föranledde utstationeringslagen uttryckte representanter för arbetsmarknadens parter att de ansåg att den svenska modellen med anställningsvillkor reglerade i kollektivavtal fungerade väl och att de inte hade någon erfarenhet av social dumping i Sverige.¹⁴⁵ Majoriteten av utländska företag som är verksamma i Sverige tecknar kollektivavtal med svenska arbetstagarorganisationer. Följden av detta blir att lex Britannia förefaller uppfylla sitt syfte på ett ändamålsenligt sätt. Men bara för att lex Britannia klarar en proportionalitetsbedömning betyder det inte per automatik att rättsprincipen är förenlig med EG-rättens fria rörlighet för tjänster och förbud mot nationalitetsdiskriminering.

Det sista steget blir att avgöra om det skulle vara möjligt att uppnå lex Britannias skyddssyfte, det vill säga att förhindra social dumping, på ett mindre begränsande sätt. EG-rätten förespråkar, bland annat i utstationeringsdirektivet, att social dumping skall motverkas genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal, eller den möjlighet som Sverige har fått, enligt artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet, nämligen att utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området. På detta sätt skulle Sverige kunna utsträcka sina kollektivavtal till att gälla även utländska företag som utstationerar arbetstagare i landet. Denna möjlighet utnyttjades dock inte vid implementeringen av direktivet. Är då lex Britannia mer ingripande än allmängiltigförklarade kollektivavtal? Troligen inte. I båda fallen förmås utländska företag att tillämpa värdlandets kollektivavtal i sin helhet. Detsamma gäller om Sverige hade valt att utnyttja den särskilda möjligheten som fanns i utstationeringsdirektivet att sträcka ut avtal som gäller inom den aktuella sektorn. Vilken metod som än väljs tvingas utländska företag att följa kollektivavtalen. Problemet är dock inte avklarat trots att lex Britannia, av allt att döma, klarar en proportionalitetsbedömning. Förhindrandet av social dumping är inte den enda effekten som uppnås, eftersom även andra effekter skapas, såsom att byggnadsavtalet medför att hela den svenska arbetsrätten kan komma att bli tillämplig på arbetsförhållandet. Avtalet är så omfattande att det i princip kommer att undantränga det utländska avtalet i allt för stor utsträckning, detta trots att det är hemlandets lag som i huvudsak reglerar

¹⁴⁵ SOU 1998:52, s 87.

anställningsförhållandet.¹⁴⁶ Enligt Romkonventionen¹⁴⁷ lyder avtalsvillkoren för arbetstagare som tillfälligt utstationeras till annat land normalt under hemlandets lag. Genom utstationeringsdirektivet införs dock tvingande regler om tillämpning av värdlandets lag för en rad villkor, bland annat lön.¹⁴⁸ En annan effekt som följer av att byggnadsavtalet måste följas är att det inte finns någon minimilön, endast en normallön, det vill säga en genomsnittlig lön för arbetare i regionen.¹⁴⁹

Problemet är egentligen inte *lex Britannia*. Svårigheten ligger i kollektivavtalsbestämmelserna. *Lex Britannia* används för att driva igenom avtalsbestämmelser som inte är förenliga med EG-rätten. Utstationeringsdirektivet innebär att Sverige är skyldigt att tillse att utländska företag på ett enkelt, snabbt, förutsebart och i övrigt rättssäkert sätt ska kunna inhämta kunskap om vilka löner som gäller för arbete i Sverige. Denna skyldighet uppfyller inte Sverige. Många av de svenska kollektivavtalen innehåller inte bestämmelser om minimilön. Dessutom innehåller avtalen alltför långtgående regleringar på områden som de inte har rätt att reglera för utländska företag. Istället för att enbart förhindra social dumping blir *lex Britannia*, och de kollektivavtal, som genomdrivs med hjälp av rättsprincipen, snarare ett uttryck för social protektionism. De riskerar att förstöra de ekonomiska incitament som utländska företag kan ha för att utföra tjänster på den svenska marknaden. Byggnads anger att de materiella reglerna i ett kollektivavtal i princip kan komma att prövas enligt EG-rätten.¹⁵⁰ Det är dock ingen lämplig lösning, att först påtvinga kollektivavtal på alla utländska företag, för att dessa sedan ska behöva gå till domstol för att få vissa klausuler upphävda. EG-domstolen har konstaterat att artikel 49 EG-fördraget inte tillåter en medlemsstat att tillämpa alla regler som tillämpas på dem som är etablerade i landet på dem som tillfälligt tillhandahåller tjänster där eftersom ”*were it to do so the provisions securing freedom to provide services would be deprived of all practical effect*”¹⁵¹. Detta uttalande ger stöd för tanken att rätten till stridsåtgärder inte kan bedömas skiljt från de krav som ställs genom stridsåtgärderna.

Genom *Lex Britannia* kan fackförbunden, som ju är privaträttsliga sammanslutningar, driva igenom vilka avtal som helst, där avtalsvillkoren är författade efter eget omdöme. Vid allmängiltigförklaring av kollektivavtal, finns åtminstone ett visst mått av statlig inblandning eftersom allmängiltigförklaringen kräver ett statligt ”godkännande” av villkoren. I Sverige har lagstiftaren lämnat över hela ansvaret för vad som ska anses som godtagbara kollektivavtalsvillkor till parterna på arbetsmarknaden. Detta har lett till att många kollektivavtal i Sverige innehåller bestämmelser som, om de skulle tillämpas på utländska företag, strider mot EG-rätten. *Lex Britannia* är godtagbar i den mån bestämmelserna som principen driver igenom skulle ha

¹⁴⁶ Konventionen, (80/934/EEG), om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, öppnad för undertecknande i Rom den 19 juni 1980, vilken implementerats i Sverige genom lag (1998:167) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

¹⁴⁷ Artikel 6 Romkonventionen.

¹⁴⁸ Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005.

¹⁴⁹ AD 2004 nr. 111.

¹⁵⁰ AD 2005 nr. 49.

¹⁵¹ C-180/89 Kommissionen mot Italien (turistguidemålet), s. 15.

allmängiltigförklarats av staten om Sverige hade haft ett sådant system. Jag anser att lex Britannia inte är förenlig med EG-rätten varje gång rättsprincipen används för att driva igenom kollektivavtalsvillkor som strider mot EG-rätten. Svenska staten kan inte allmängiltigförklara eller på annat sätt utsträcka kollektivavtal till att gälla utländska företag, om den därmed skulle tvinga på dem avtalsbestämmelser som strider mot EG-rätten.

Sammanfattningsvis kan konstateras att lex Britannia förhindrar social dumping, vilket innebär att rättsprincipen uppfyller sitt syfte. En proportionalitetsbedömning av lex Britannia leder till att rättsprincipen kan ses som proportionell, åtminstone i teorin. Men lex Britannia har andra effekter som inte kan anses som tillåtna begränsningar av EG-rätten. Delar av innehållet i de svenska kollektivavtalen är inte förenliga med EG-rätten om de tillämpas på utländska tjänsteföretag. Eftersom de kollektivavtal drivs igenom med stöd av lex Britannia är rättsprincipen lagenlig endast så länge den används för att driva igenom kollektivavtal som skulle ha allmängiltigförklarats om Sverige haft ett sådant system. I andra fall kan inte lex Britannia anses godtagbar, eftersom den driver igenom villkor som strider mot EG-rätten.

7 Analys

EG-domstolen inledde den 9 januari 2007 förhandlingarna i Vaxholmsmålet. De frågor som målet handlar om är den fria rörligheten av tjänster, diskriminering av nationella skäl och utstationeringsdirektivet, som reglerar villkoren för anställda som tillfälligt arbetar utanför sitt hemland. Det finns en mycket tydlig uppdelning mellan de medlemsstater som varit medlemmar länge och EU:s nya medlemsstater. Stater som bland annat Danmark och Tyskland stöder fackens linje, medan nya stater som Estland och Lettland stöder Laval.¹⁵²

Den nya svenska regeringen har förklarat att man inför EG-domstolen kommer att uttala sitt fulla stöd för den förra regeringens ståndpunkt i målet. Regeringen menar att avtalsfrihet alltid gäller och att arbetsmarknadens parter har rätt att genomdriva avtal. Det innebär att även den nya regeringen anser att Byggnads och ett stort antal andra svenska fackförbund hade rätt att blockera det lettiska företaget så att det till sist måste upphöra med sitt tillfälliga arbete i Sverige och avbryta sitt entreprenadkontrakt med Vaxholms kommun. Blockaderna motiverades med att Laval inte var villig att acceptera Byggnads lönekrav på 145 kronor i timmen eller att bli bunden av olika avgifter i Byggnads kollektivavtal som företaget inte hade någon nytta av. Laval var beredd att betala lön enligt avtalets minimilön på 109 kronor. Utstationeringsdirektivet är ett minimidirektiv som tillåter en tillämpning av förmånligare arbets- och anställningsvillkor, än de minimivillkor som ska garanteras. Där direktivet talar om minimilön kräver svenska fackförbund att företagen tecknar kollektivavtal som ger de utsända arbetstagarna marknadsmässiga löner i regionen.¹⁵³ Individuell lönesättning och stora skillnader mellan kollektivavtalade minimilöner och normala lönenivåer är ett svenskt problem. Tänk ett fall där facket har en låg minimilön för att arbetsgivaren ska våga anställa ungdomar och invandrare, men att lönen stiger snabbt de första tre åren. Ett kollektivavtal som är tänkt att tillämpas på utstationerade arbetstagare och som anger en lön som är lägre än den normala treårslönen men högre än minimilönen skulle säkert kunna godkännas. Balanspunkten mellan de nya medlemsländernas rätt till tjänstemarknadstillträde och de rika ländernas krav på skydd mot lönedumping bör ligga ungefär på samma punkt oavsett om man har stora eller små inslag av individuell lönesättning. I Vaxholmsfallet handlade det om ackord och mätning. Var de lettiska arbetarna lite långsammare än de svenska skulle deras timlön alltså bli lägre. Det är bara om de är lika produktiva som facket kräver samma lön. 100 % bundenhet till ett ackord är enligt min mening mindre handelshindrande än 100 % bundenhet till timlön.

Jag anser att stridsåtgärder som vidtas mot ett utländskt företag, som tillfälligt utför arbete i Sverige, måste vara proportionerliga och rimliga så att inte den fria rörligheten av tjänster hindras. Till saken hör också att Laval hade ett kollektivavtal med sina fackliga motparter i hemlandet. Den

¹⁵² Aktuellt och Text-TV, SVT, 2007-01-09.

¹⁵³ Maier, *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet*, SACO, 2005, s. 4, Ahlberg, *Utstationering och fri rörlighet för tjänster*, EU & arbetsrätt, 2004.

lagändring som gjordes i Sverige 1991¹⁵⁴ tillåter fackliga stridsåtgärder mot utländska företag, men inte mot svenska, när syftet är att undantränga ett redan gällande kollektivavtal. Jag anser inte att detta är förenligt med EG-rätten om fri rörlighet för tjänster och förbudet mot diskriminering på nationell grund. Jag är förvånad över att den nya regeringen inte ger ett tydligt stöd till den fria rörligheten av varor och tjänster utan i stället väljer att ställa sig bakom den förra regeringens och de svenska fackens linje i Vaxholmsfallet. Jag menar att det går mycket väl att teckna kollektivavtal med utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige – men avtalen bör då anpassas till att det handlar om att utföra ett tillfälligt arbete här. Någon sådan anpassning gjorde inte Byggnads i Vaxholmsfallet. Byggnads långtgående krav blev ett hinder för Laval att utnyttja sin grundläggande rätt till fri rörlighet av tjänster enligt EG-fördraget. Är det däremot fråga om företag som skall etablera sig i Sverige och vara verksamma här för en längre tid är det naturligtvis helt legitimt att kräva att de svenska kollektivavtalen skall tillämpas på vanligt sätt.¹⁵⁵

Sverige har ett regelverk som ger större möjligheter till stridsåtgärder än vad som gäller i andra länder. I Vaxholmsfallet utnyttjades detta genom att byggfacket fick stöd av sju andra LO-förbund som satte bygget i blockad. I många andra länder, till exempel Storbritannien och Tyskland, är sådana sympatiåtgärder förbjudna. Det är möjligheten till sådana blockadåtgärder som i praktiken gör det omöjligt för företag i Sverige att stå emot krav på att teckna kollektivavtal, även om de anställda själva inte önskar det. Proportionalitetskravet, som finns i andra länder, saknas i Sverige, det vill säga att det krävs proportion mellan den konfliktåtgärd som vidtas och dess effekter och frågans vikt. Svenskt Näringsliv har framfört krav på proportionalitet mellan en stridsåtgärds omfattning eller syfte och dess konsekvenser för företagen och tredje man. Ett exempel: transport begär 25 öre mer i timmen. Då ska en domstol bestämma om blockaden för detta krav är rimlig, det vill säga proportionell.¹⁵⁶ Metoden förefaller formellt vara opolitiskt, men flyttar man inte ut den demokratiska kontrollen över strejkrätten från Riksdagens lagstiftningsmakt?

Proportionalitetsprincipen innebär bland annat att arbetsgivaren alltid kan vända sig till domstol och begära att den stoppar strejken. Det gör man genom att påstå att den stridsåtgärd som facket vidtar inte står i någon rimlig proportion till målet facket har med strejken. Genom arbetsgivarens invändning om att stridsåtgärden inte är tillåten, fredspliktsinvändning, blir stridsåtgärden normalt olaglig ända tills domstolen har bestämt om arbetsgivarens invändning är riktig eller inte. Facken är hårda motståndare till denna typ av proportionalitetsbedömning.¹⁵⁷ Kanske för att de befarar att ett sådant förfarande skulle kunna ”spilla över” på helt svenska förhållanden och påverka den nationella arbetsrätten.

¹⁵⁴ Lex Britannia.

¹⁵⁵ Brorsson, *Vaxholm: Protektionism mot fri rörlighet*, Svenskt Näringsliv, 2006, Sigeman, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, 2005.

¹⁵⁶ Svenskt Näringsliv, *Sverige – landet med de största konfliktmöjligheterna*, 2005, s. 2, Calmfors, *Fri tjänstehandel kräver fri lönebildning*, 2006.

¹⁵⁷ Junesjö, *Rea på arbetstagare – Om social dumpning och hotet mot arbetsrätten*, 2005.

Jag tror att EG-domstolen kommer att proportionalitetspröva facket lönekrav och andra krav. I Sverige kan man ännu inte proportionalitetspröva stridsåtgärder. Men om facket vidtar stridsåtgärder för att reglera den lettiska arbetsmarknaden då ett företag erbjuder byggnadstjänster i Vaxholm kommer dessa stridsåtgärder att proportionalitetsprövas utifrån om kraven på avtalets innehåll var rimligt. Jag anser att våra svenska regler bör moderniseras och att det bör införas en proportionalitetsregel, det vill säga att en stridsåtgärds omfattning och syfte måste stå i proportion till dess konsekvenser och vilka effekter den får för företagen och tredje man.

AD:s begäran om förhandsavgörande tyder på att den svenska lagregleringen inte till fullo är harmoniserad med EG-rätten. Vad händer om EG-domstolen går Sverige emot? LO hotar att kräva att Sverige i så fall ska lämna EU, och oppositionen kommer att anklaga Svenskt Näringsliv för att ha raserat kollektivavtalssystemet genom sitt stöd till det lettiska företaget. Jag tror att EG-domstolens avgörande kommer att medföra att lex Britannia samt den bristande implementeringen av utstationeringsdirektivets minimilön anses vara diskriminerande på grund av nationalitet och strider mot EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster. I handling kommer man förmodligen att göra som norrmännen, det vill säga införa en mekanism varigenom staten genomdrivar svenska kollektivavtalslöner i utländska företag. Propositionen om hur utstationeringsdirektivet ska implementeras tyder på att det i så fall blir en lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Sverige upphäver både lex Britannia och den rättsregel som lex Britannia är ett undantag ifrån, vilket medför att den legala diskrimineringen av utländska företag upphör. Fackföreningsrörelsen förbinder sig att inte gå till strid mot utländska företag med krav som går utöver utstationeringsdirektivet, det vill säga utöver krav på minimivillkor på anställningsförhållandenas kärnområde.¹⁵⁸

Jag har inte gett något klart svar på min frågeställning om lex Britannia är förenlig med EG-rätten eller inte. Om det finns ett bestämt svar, kommer det inte förrän EG-domstolens dom kommer, om ens då. Svaret på min frågeställning är en sannolikhetsbedömning, som jag har försökt att presentera ovan. Jag har försökt att ge en så nyanserad och objektiv bild som möjligt. Jag kan däremot konstatera att min första känsla, att lex Britannia inte är förenlig med EG-rätten kvarstår, men jag är betydligt mindre säker på min åsikt och får allt svårare att motivera den. Jag har passerat det svart-vita stadiet och närmar mig gråzonen.

¹⁵⁸ Nycander, *Tre förslag som värnar den svenska modellen*, Lag & Avtal, 2005.

Bilaga A - Datum i Vaxholmskonflikten

16 januari 2003

Kommunstyrelsen i Vaxholm beslutar utreda ny skola.

22 maj 2003

Kommunstyrelsen i Vaxholm beslutar köpa KA4 stabslokaler för skolan.

27 maj 2004

Kommunstyrelsen i Vaxholm godkänner upphandling. Uppdraget går till det lettiska företaget Laval un Partneri.

9 juni 2004

Första förhandlingen mellan Byggnads och Laval om ett avtal för ombyggnaden av Söderfjärdsskolan.

14 september 2004

Laval sluter avtal med lettiska byggfacket.

15 september 2004

Laval avvisar Byggnads krav på avtal.

2 november 2004

Byggnads sätter arbetet i blockad.

3 november 2004

Kommunstyrelsen i Vaxholm informeras om blockaden.

1 december 2004

Misslyckade medlingsförhandlingar.

2 december 2004

Elektrikerförbundet förklarar arbetsplatsen i blockad.

7 december 2004

Laval un Partneri lämnar in en stämningsansökan till AD.

17 december 2004

Särskild riksdagsdebatt

22 december 2004

AD avslår ansökan om att stridsåtgärderna interimistiskt ska stoppas. Sju LO förbund sluter upp bakom Byggnads blockad.

21 januari 2005

HTF varslar om sympatiåtgärder.

11 februari 2005

Laval och kommunen enas om att avbryta entreprenaden.

11 mars 2005

Frågan om de fackliga stridsåtgärderna varit tillåtna behandlas i AD:s huvudförhandling.

29 april 2005

AD beslutar lämna frågan till EG-domstolen.

9 januari 2007

EG-domstolen inledde sina förhandlingar om den fackliga blockad Byggnads genomförde, som ledde till att det lettiska bolaget gick i konkurs och fick ge upp ett skolbygge i Vaxholm.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

- Prop. 1990/91:162 om vissa fredspliktsregler
Prop. 1998/99:90 utstationering av arbetstagare
SOU 1998:52 utstationering av arbetstagare
Ds 1994:13 lex Britannia
AU 1990/91:21 förarbeten till lag (1991:681) om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Rskr 1990/91:305 förarbeten till lag (1991:681) om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SfU. 2003/04:15 Särskilda regler under en övergångsperiod för arbetstagare från EU:s nya medlemsstater

Doktrin

- Bergquist, Maria *Arbetsmarknaden inom EG – den fria rörligheten för arbetstagare (art. 48-51 Romfördraget)*, Institutet för immaterialrätt och marknadsrätt vid Stockholms Universitet, Juristförlaget, Stockholm 1987.
- Bernitz, Ulf
Kjellgren, Anders *Europarättens grunder*, andra upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2002.
- Glavå, Mats *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001.
- Jensen, Ulf et. al. *Att skriva juridik, regler och råd*, Iustus Förlag, fjärde upplagan, Uppsala 2006.
- Nielsen, Ruth *Lærebog i Arbejdsret*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 9:e reviderade upplagan, Köpenhamn, 2005.
- Nyström, Birgitta *EU och arbetsrätten*, tredje upplagan, Norstedts Juridik, 2002, Stockholm.
- Persson, Ingvar *Konflikten i Vaxholm, Svensk arbetsmarknad i förändring*, Premiss Förlag, Kalmar, 2005.
- Olauson, Erland och Holke, Dan *Medbestämmandelagen, kommentar med rättsfall*, tredje upplagan, Norstedts Akademiska Förlag, 2002, Stockholm.
- Schmidt, Folke *Facklig arbetsrätt*, Norstedts Juridik AB, upplaga 4:5, Stockholm, 1997.

Övriga källor

- Agell, Martin och Elmér, Anders *Sverige kan inte kringgå direktivet med otillåtna krav*, Lag & Avtal nr. 2, 2005, senast besökt 2007-01-10, <http://www.lag-avtal.se/art/4534>
- Ahlberg, Kerstin *Utstationering och fri rörlighet för tjänster: Krav på marknadsmässig lön största stötestenen*, EU & arbetsrätt nr. 3-4, 2004, senast besökt 2007-01-09, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/04-3-4/04.asp>
- Ahlberg, Kerstin *AD sade nej till interimistiskt beslut: Lettiskt företag gav upp*, EU & arbetsrätt nr. 1, 2005, senast besökt 2007-01-09, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-1/03.asp>
- Ahlberg, Kerstin *Svenska AD frågar EG-domstolen om stridsåtgärder mot lettiskt företag*, EU & arbetsrätt nr. 2, 2005, senast besökt 2007-01-10, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-2/02.asp>
- Ahlberg, Kerstin *AD filade länge på frågorna till EG-domstolen i Lavalmålet*, EU & arbetsrätt nr 3, 2005, senast besökt 2007-01-10, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-3/04.asp>
- Ahlberg, Kerstin *Sexton stater har yttrat sig i Lavalmålet, Majoriteten värnar rätten till stridsåtgärder*, EU & arbetsrätt nr. 1, 2006, senast besökt 2007-01-10, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/06-1/02.asp>
- Ahlberg, Kerstin *EG-domstolen hemligstämplar alla inlagor*, EU & arbetsrätt nr. 1, 2006, senast besökt 2007-01-10, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/06-1/02.asp>
- Brorsson, Kent *Vaxholm: Protektionism mot fri rörlighet*, Svenskt Näringsliv, publicerad 2006-12-11, senast besökt 2007-01-10, http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/utlandska_foretag_i_sverige/article19927.ece

- Bruun, Niklas och Malmberg, Jonas *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet*, artikeln ingår i Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserie *Arbetsliv i omvandling*: 2005:5, Tio år med EU, Stockholm, 2005, senast besökt 2007-01-09, http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2005/aio2005_05.pdf
- Bruun, Niklas och Malmberg, Jonas *EG-domstolen fäller Sverige om inte arbetsrätten skrivs om*, Dagens Nyheter, 25 januari, 2006, senast besökt 2007-01-08, <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=572&a=515823&previousRenderType=2>
- Brysselkontorets nyhetsbrev *Ursprungslandsprincipen slopas i tjänstedirektivet*, ansvarig utgivare Sture Nordh, februari 2006, senast besökt 2007-01-09, <http://www.brysselkontoret.com/article.asp?articleID=4741&articleCategoryID>
- Byggnads *Promemoria angående tvisten mellan svenska Byggnadsarbetarförbundet samt svenska Elektrikerförbundet och Laval un Partneri Ltd, Söderfjärdsskolan, Vaxholm*, Stockholm 5 december, 2005, senast besökt 2007-01-09, <http://www.byggnads.se/vaxholm/PM%20&%20bil%201%20SV%20REV%201.pdf>
- Calmfors, Lars *Fri tjänstehandel kräver fri lönebildning*, 2006, senast besökt 2007-01-09, <http://www.iies.su.se/~lcalmfor/Vaxholm6.pdf>
- Eklund, Ronnie *EG har inga regler om lön och stridsåtgärder*, Lag & Avtal nr. 1, 2005, senast besökt 2007-01-10, <http://www.lag-avtal.se/art/4445>
- Elmér Ander och Agell, Martin *Sverige kan inte kringgå direktivet med otillåtna krav*, Lag & Avtal nr. 2, 2005, senast besökt 2007-01-10, <http://www.lag-avtal.se/art/4534>
- EU-upplysningen *Tjänstedirektivet*, senast uppdaterad 2006-11-16, senast besökt 2007-01-09, http://www.eu-upplysningen.se/templates/EUU/standardRightMenuTemplate_____3060.aspx

- EU-upplysningen *Utstationering av arbetstagare*, senast uppdaterad 2006-12-19, senast besökt 2007-01-09, http://www.eu-upplysningen.se/templates/EUU/standardRightMenuTemplate_2403.aspx.
- Finansdepartementet Yttrande över SOU 2006:28, *Nya upphandlingsregler 2. Slutbetänkande av upphandlingsutredningen 2004*, dnr 2006-0347, senast besökt 2007-01-08, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/pdf/dnr2006-0347.pdf>
- Hall, Anders *Den svenska modellen: Go home!*, artikel i Svensk Tidskrift: en plats för idéer, politik och debatt, webbredaktör Anders Ydstedt, nr 2 2006, senast besökt 2006-11-28, <http://www.svensktidskrift.se>
- Hellsten, Jari *Allmängiltiga kollektivavtal täcker huvuddelen av finsk arbetsmarknad EU & arbetsrätt nr. 1*, 2005, senast besökt 2007-01-10, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-1/04.asp>
- Hägg, Leif *Sämre utstationeringsdirektiv priset för bra tjänstedirektiv?*, Landsorganisationen i Sverige, senast uppdaterad 2006-11-21, senast besökt 2006-12-26, <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/B0D8E154B9CAB8B08C1257148003F374B>
- Hägglund, Sam *Utstationeringsdirektivet och lex Britannia*, Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen (NBTF), 2005, senast besökt 2007-01-09, <http://www.sef.com/home/sef4/avd1/home.nsf/unid/63B4DB8B633AA694C1256F6600510BE3>
- Häussling, Eva
Ismar, Philip *Svenska modellen har inte anpassats till EU:s rörlighet*, Lag & Avtal, , publicerad 2005-03-23, senast besökt 2007-01-10, <http://www.lag-avtal.se/article.aspx?article=4590>,
- Junesjö, Kurt *Rea på arbetstagare – Om social dumpning och hotet mot arbetsrätten*, andra upplagan, Stockholm, 2005, senast besökt 2007-01-10, http://www.kurt.nu/index_arbetsoratt/arbetsoratt_innehall/arbetsoratt_text/Arboratt10.pdf

- Kommerskollegium *Det nya tjänstedirektivet*, 2006, senast besökt 2007-01-08,
http://www.kommers.se/templates/Standard2_637.aspx
- Lindqvist, Thomas och Utterström, Robert *Byggnads har inte bara fackliga syften*, Lag & Avtal, publicerad 2005-02-23, senast besökt 2007-01-10, <http://www.lag-avtal.se/art/4533>
- LO *Uttalande av LO:s styrelse*, 2004-11-29, senast besökt 2007-01-10,
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/809F44C741507C2CC1256F71004C7D44>
- Maier, Lena *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet – en rättslig analys*, SACO-rapport, Stockholm, 2005, senast besökt 2007-01-10,
<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se/Filer/PDF/maier/Maier.pdf>
- Maier, Lena *Vaxholm – nyanserna bakom rubrikerna*, SACO-rapport, Stockholm, 2006, senast besökt 2007-01-08,
<http://www.saco.se/templates/saco/document.asp?id=3922>
- Nielsen, Ruth *Utländska företag behandlas på samma sätt som danska*, EU & Arbetsrätt nr 1, 2005, senast besökt 2007-01-10,
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-1/05.asp>
- Nycander, Svante *Tre förslag som värnar den svenska modellen*, Lag & Avtal, juni 2005, senast besökt 2007-01-09,
<http://www.lag-avtal.se/article.aspx?article=4873>
- Nyström, Birgitta *Arbetsrätt och kollektivavtal*, Lund, 1999, senast besökt 2007-01-09,
<http://www3.lu.se/lu/oresund/02.pdf>

- Nyström, Birgitta
Bruun, Niklas
Örnerborg, Elisabeth
- Tre professorer om Vaxholmskonfliktens konsekvenser*, Lag & Avtal nr. 11, 2004, senast besökt 2007-01-10, <http://www.lag-avtal.se/art/4334>
- Olauson, Erland
- LO:s kommentar till AD-domen idag: Oerhört allvarligt om EU skulle bestämma om fackliga stridsåtgärder i Sverige*, 2005-04-29, senast besökt 2006-12-03, <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/EA496CF7B9E1F64C1256FF20042F2F3>
- Sigeman, Tore
- Vad har jurister och vin gemensamt?*, Lag & Avtal nr. 6, 2004.
- Sigeman, Tore
- Byggtvisten kräver EG-domstol*, Svenska Dagbladet, publicerat 2004-12-06, senast besökt 2007-01-10, http://www.svd.se/dynamiskt/brannpunkt/did_8686956.asp
- Sigeman, Tore
- Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*, sammandrag av föreläsning vid konferens om Tjänstedirektivet, 14 april, 2005, Nätverket för Europarättsforskning, senast besökt 2007-01-10, <http://www.juridicum.su.se/nef/Tidigare%20aktiviteter/N%C3%A4tverk%20050414%20Sammandrag.pdf>
- Svenskt Näringsliv
- Svenskt Näringsliv beklagar AD:s beslut i Vaxholmsmålet*, pressmeddelande från Svenskt Näringsliv, 2004-12-22, senast besökt 2007-01-10, <http://sn.svensktnaringsliv.se/SN/Press.nsf/wdall/9B1D34F4ED5821B8C1256F7300308772>
- Svenskt Näringsliv
- Sverige – landet med de största konfliktmöjligheterna. En jämförelse av konfliktreglerna i 10 europeiska länder*, Jan-Peter Duker VD Svenskt Näringsliv, Stockholm, 2005, senast besökt 2007-01-11, <http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/Sverige - landet med d 544a.pdf>

- Torstensson, Gösta *Den svenska modellen står på spel i Vaxholmskonflikten*, Gösta 2005, Folkrorelsen Nej till EU, Kritiska EU-fakta nr 94, januari 2005, senast besökt 2007-01-09,
http://www.nejtilleu.se/kef/kef98/svenska_model len.htm
- Torstensson, Gösta *Brysselbyråkraterna angriper fackliga rättigheter*, Folkrorelsen Nej till EU, Kritiska EU-fakta nr 95, april 2005, senast besökt 2007-01-09,
http://www.nejtilleu.se/kef/kef95/fackliga_rattigh eter.htm
- Torstensson, Gösta *Den svenska modellen står på spel i EU-domstolen*, Folkrorelsen Nej till EU, Kritiska EU-fakta nr 98, mars 2006, senast besökt 2007-01-09,
<http://www.nejtilleu.se/kef/kef98/KEF98.pdf>
- Udenrigsministeriet *Indlæg fra den danske regering i domstolens sag, C-341/05, Laval un Partneri Ltd mod Byggnadsarbetarförbundet*, København 30 januari 2006, senast besökt 2007-01-10,
<http://www.eufagligt.dk/upload/att/Laval.doc>
- Utrikesdepartementet *Skriftligt yttrande inlämnat i enlighet med artikel 23 andra stycket i stadgan för Europeiska gemenskapernas domstol av Sveriges regering, representerad av departementsrådet Anders Kruse, Utrikesdepartementet, Stockholm i mål C-341/05, Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetarförbundet m.fl. avseende begäran om förhandsavgörande enligt artikel 243 EG från Arbetsdomstolen, Sverige, angående frågan om fackliga stridsåtgärders förenlighet med artiklarna 12 EG och 49 EG och Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster*, Stockholm, 30 januari, 2006, senast besökt 2007-01-10,
<http://www.byggnads.se/vaxholm/Regeringens%20inlaga.pdf>

Utrikesministeriet

Finlands regerings skriftliga kommentar till de Europeiska gemenskapernas domstol i målet C-341/05, Laval un Partneri (EG, artikel 243), Helsingfors, 31 januari, 2006, senast besökt 2007-01-10,
<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se/filer/pdf/magnus%20lundberg/finland.pdf>

Örnerborg, Elisabeth

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

Rättsfallsförteckning

EG-domstolen

C-113/89 Rush Portuguesa Lda (1990) ECR I-1417
C-180/89 Kommissionen mot Italien (turistguidemålet)

Arbetsdomstolen

AD 1989 nr. 120
AD 2004 nr. 111
AD 2005 nr. 49
AD mål nr. A 268/04 – begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 i
EG-fördraget
AD mål nr. C-341/05

Högsta domstolen

HD mål nr. Ö 82-05