



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

Institutionen för handelsrätt  
Kandidatuppsats i arbetsrätt, HARK13  
15 högskolepoäng

HT 2010

Från Lex Britannia  
till  
Lex Laval

Handledare: Lea Hatzidaki-Dahlström

Författare: Erika Hjelmer

# Sammanfattning

Lex Britannia infördes 1991 efter ett fall i Arbetsdomstolen som kommit att kallas, Britanniadomen (AD 1989 nr 120). I det målet inskränktes fackföreningarnas möjligheter till stridsåtgärder för att förmå arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Domen fick mycket kritik och en lagändring gjordes i MBL, Lex Britannia. Ändringen innebar att fackföreningar hade möjlighet att tränga undan ett kollektivavtal som en arbetsgivare från ett annat land redan hade tecknat, till förmån för ett svenskt kollektivavtal.

I Lavaltvisten, vidtog svenska fackföreningar stridsåtgärder mot ett lettiskt bolag, med stöd av Lex Britannia. AD vände sig till EG-domstolen och bad om ett förhandsavgörande och där underkändes Lex Britannia med motiveringen att den utgör en begränsning i friheten att tillhandahålla tjänster och kan anses vara diskriminerande mot utländska företag. När fallet åter kom till AD dömde man där enligt EG-domstolens förhandsavgörande och de svenska fackföreningarna dömdes till skadestånd för brott mot EG-rätten.

En lagändring blev nödvändig och en utredning tillsattes, där det bland annat skulle utredas huruvida Lex Britannia behövde avskaffas eller ersättas av annan lagstiftning. Utredningen ledde till ett lagförslag, Lex Laval, som antogs av regeringen och infördes den 15 april 2010. Men utredningen med sitt lagförslag har fått kritik från både experter inom arbetsrätt och från fackföreningar.

Syftet med uppsatsen är att utreda hur utvecklingen gått från Lex Britannia till Lex Laval och undersöka hur lagförslaget skulle kunna komma att påverka den svenska modellen.

Nyckelord: svenska modellen, Lex Britannia, stridsåtgärder, Lex Laval, social dumping

# Abstract

The rule Lex Britannia was incorporated in the Swedish legislation in 1991. This was after a case in the industrial tribunal (Arbetsdomstolen), the case got the name “Britanniacase”. In which the Unions possibility to take legal actions to get employer to enter in to a collective agreement, got restricted. The verdict in the case got a lot of criticism and an amendment in the Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (MBL) was made, called Lex Britannia. The rule meant that the Swedish unions had the possibility to make an employer from another country enter in to a collective agreement, even though the employer already had a collective agreement in his native country, if the terms in the Swedish agreement were better for the employees.

In the Lavalcase, the Swedish Unions did take legal actions against a Latvian employer, in line with the rule Lex Britannia. The industrial tribunal turned to the Court of Justice of the European Union and asked for a preliminary ruling in the case, the Court rejected Lex Britannia and said that the rule is a limitation in the freedom of providing services and is discriminating to companies from other countries. Back in the industrial tribunal again, the court gave a verdict that was in accordance with the Court of Justice of the European Union’s preliminary ruling and the Swedish unions was convicted for breaking the rules against EG-rätten, and got to pay compensation for the damages.

An amendment was required and an investigation was made. The purpose of the investigation was to see if Lex Britannia needed to be revoked or replaced by different legislation. The investigation lead to a legislative proposal, Lex Laval, which was accepted by the government and incorporated in the Swedish legislation in april 2010. It has gotten criticism from both experts in industrial law and Swedish unions.

The purpose with this paper is to investigate the process from Lex Britannia to Lex Laval and try to see if the new legislation could have any impact on the Swedish model that is ruling the Swedish labor market.

# Innehåll

<b>Förkortningar</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Bakgrund .....	6
1.2 Syfte och frågeställning.....	7
1.3 Metod och material .....	7
1.4 Avgränsning.....	8
1.5 Disposition .....	9
<b>2. Lex Britannias tillkomst</b> .....	<b>10</b>
2.1 Sammanfattning.....	10
2.2 Britanniamålet.....	10
2.2.1 Fallet går till AD .....	11
2.2.2 AD:s avgörande .....	11
2.3 Införandet av Lex Britannia.....	12
2.4 Rymans utredning.....	14
<b>3. Lavaltvisten</b> .....	<b>15</b>
3.1 Sammanfattning.....	15
3.2 AD ber EG-domstolen om förhandsavgörande.....	15
3.2.1 AD ställer två frågor till EG-domstolen .....	15
3.2.2 EG-domstolens förhandsavgörande .....	16
3.2.3 Förhandsavgörandet förvånade till viss del .....	18
3.3 AD 2009:89.....	18
3.3.1 AD dömer enligt EG-rättens förhandsavgörande .....	19
3.3.2 Allmänt skadestånd .....	19
3.3.3 Domen från AD kritiserades .....	20
<b>4. Från Lex Britannia till Lex Laval</b> .....	<b>22</b>
4.1 Sammanfattning.....	22
4.2 Utredning efter Lavaldomen .....	22
4.2.1 Bevisregel .....	23
4.2.2 Bestämmelserna föreslogs placeras i utstationeringslagen.....	23
4.2.3 Utredningen fick blandat mottagande .....	24
4.2.4 Kritiska fackföreningar.....	26
4.3 Lex Laval införs .....	27
4.3.1 Lex Lavals lydelse .....	28
<b>5. Diskussion och slutord</b> .....	<b>30</b>
5.1 Diskussion .....	30
5.2 Slutord.....	32
<b>Källförteckning</b> .....	<b>35</b>

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
Dir.	Direktiv
Ds	Departementsserien
EES	Europeiskt ekonomiskt samarbets område
EFTA	European Free Trade Association
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
ITF	Internationella Transportarbetarfederationen
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RB	Rättegångsbalken (1942:740)
RF	Regeringsformen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
SSF	Svenska Sjöfolksförbundet
SvJT	Svensk Juristtidning
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Vid Sveriges inträde i EU förändrades situationen på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden fick ett globalt begrepp, där många nya möjligheter har öppnats för arbetsgivare och arbetstagare. Man kan röra sig fritt inom unionen och har möjlighet att arbeta i vilket medlemsland man vill. Den ökade internationella konkurrensen kan utgöra både ett hot och en möjlighet för svenska arbetsgivare och arbetstagare. En fråga som särskilt aktualiserats är om våra lagar tillåter oss i Sverige att försöka skydda en viss lönenivå och arbetstillfällen.<sup>1</sup> Inträdet i EU har medfört att nationella lagar måste anpassas då det i princip ska komma att gälla för hela unionen. Huvudregeln i svensk arbetsrätt är att den utformas främst av de svenska aktörerna på arbetsmarknaden, vi har till stor del rätt att införa vilka regler vi vill. Men den nationella självbestämmanderätten har med tiden inskränkts mer och mer.<sup>2</sup>

Kollektivavtal har länge varit en viktig del i den s.k. svenska modellen på arbetsmarknaden, där det som sagt är parterna själva som styr villkoren. Den svenska modellen har dock fått sig några törnar på senare tid. Detta för att svensk nationell lagstiftning har kommit att ifrågasättas och underkännas för att den bryter mot EG-rättens bestämmelser om fri rörlighet för tjänster. Det rör främst bestämmelsen Lex Britannia, som efter ett förhandsavgörande från EG-domstolen funnits vara diskriminerande. Händelsen som ligger bakom är det uppmärksammade Laval-målet, där Svenska fackföreningar vidtog stridsåtgärder mot ett Lettiskt bolag som inte ville teckna svenskt kollektivavtal.

AD dömde till arbetsgivarens fördel och domen blev ett bakslag för svenska fackföreningar. Efter en utredning har ett nytt lagförslag trätt i kraft, Lex Laval. Domen och lagförslaget har fått kritik för att vara ett ingrepp i den svenska modellen. Det återstår nu att se vad som kommer att ske på den svenska arbetsmarknaden framöver.

---

<sup>1</sup> Seth T, s 7.

<sup>2</sup> Seth T, s 17

## 1.2 Syfte och frågeställning

Mot bakgrund av de fakta som redovisats ovan är syftet med uppsatsen att försöka utreda hur utvecklingen gått från Lex Britannia till Lex Laval och undersöka huruvida lagförslaget skulle kunna ha någon påverkan på framtiden för den i Sverige väl etablerade modellen på arbetsmarknaden.

Vid författandet av uppsatsen har två frågeställningar drivit mig:

- Hur har utvecklingen gått från Lex Britannia till Lex Laval?
- Hur kan Lavaldomen och Lex Laval komma att påverka den svenska modellen?

## 1.3 Metod och material

Jag har vid författandet av uppsatsen använt mig av en rättsdogmatisk metod, vilken är den vanligaste metoden inom rättsvetenskapen. Min intention vid författandet av uppsatsen har varit att göra en objektiv och opartisk utredning av ämnet. Jag har försökt att vara noggrann med att de fakta som presenteras överensstämmer med de källor som det hänvisas till och jag har försökt uppnå en legitimitet i det förda resonemanget.<sup>3</sup>

För att förstå och kunna göra en objektiv utredning av det aktuella rättsläget har jag studerat primära rättskällor så som lagtext och lagförarbeten.<sup>4</sup> Den lagtext jag har nyttjat är relevant lagtext för ämnet det vill säga främst Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, där bestämmelsen Lex Britannia återfinns, jag har även använt mig av förarbeten till denna lagen. Även delar av utstationeringslagen (1999:678) har blivit aktuell att nyttja då Lex Laval numera återfinns där. De förarbeten jag använt mig av är Statens offentliga utredningar (SOU) och propositioner, som är auktoritativa rättskällor.<sup>5</sup> Att jag har valt att använda mig mycket av förarbetena är för att bättre kunna förstå lagstiftarnas motiv för att utforma bestämmelserna så som skett. Man bör inte förbise förarbetena när man tolkar lagtext, det kan vara lätt att missförstå lagtexten då den ofta är kortfattad. Förarbeten är vid sidan av lagen kanske den mest betydelsefulla rättskällan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Kellgren J & Holm A, s. 56.

<sup>4</sup> Samuelsson J & Melander J, s 155.

<sup>5</sup> Samuelsson J & Melander J, s 160.

<sup>6</sup> Lehrberg B, s 123-124.

Jag har även använt mig av sekundära rättskällor, som man måste ta hänsyn till när man använder primära rättskällor.<sup>7</sup> De sekundära rättskällor jag använt mig av är främst de två aktuella rättsfallen för ämnet. Jag har försökt att göra en objektiv tolkning av dessa rättsfall och utgått från texten i domen och tolkat den i dess rättsliga kontext.<sup>8</sup> Jag har även använt mig av doktrin och artiklar. Det ämne jag valt att behandla är högst aktuellt och jag har därför genom bibliotek och databaser funnit artiklar som är av intresse. Det har skrivits mycket om detta ämne och de artiklar jag har valt att använda mig av har författats av välkända författare inom svensk arbetsrätt som har presenterat sin uppfattning på ett trovärdigt sätt. Detta för att kunna nyansera och bättre förstå lagtexten. Jag har varit källkritisk av allt material jag använt mig av.<sup>9</sup> Jag har försökt att undvika många av de svårigheter man kan stöta på när man författar en rättsvetenskaplig text, så som att lägga moralisk vikt vid de texter jag har läst. Det moraliska tänkandet som ofta är inlärt kan försvåra förståelsen av juridiska regler och texter.<sup>10</sup>

Uppsatsen berör även ett förhandsavgörande från EG-domstolen. Det brukar antas att EG-domstolens prejudikat i allmänhet inte är formellt bindande utan endast kan övertyga genom tyngden av de till stöd för avgörandet, anförda skälen. En av domstolens fastslagna tolkning kan i praktiken dock betraktas som bindande i den meningen att den anses utgöra tillräckliga skäl att tolka bestämmelsen på samma sätt i ett senare fall, trots att den inte utesluter en avvikande tolkning. Jag har tolkat förhandsavgörandet från EG-domstolen på samma sätt som med rättsfallen från AD, och försökt utgå från texten och dess rättsliga kontext.<sup>11</sup> Då händelserna inträffade före Lissabonfördragets ikraftträdande hänvisar jag till EG-domstolen och ej till dess nuvarande namn, EU-domstolen.

## 1.4 Avgränsning

Laval-målet är ett mycket stort mål. Domen är omfattande och innehåller många aspekter utöver Lex Britannia. Att gå igenom och utreda hela fallet och båda de frågor som AD ställde till EG-domstolen i sin vädjan om ett förhandsavgörande är för stort för att behandlas i en kandidatuppsats. Jag har därför valt att endast inrikta mig på den andra frågan i domen, den som rörde Lex Britannia, och dess

---

<sup>7</sup> Samuelsson J & Melander J, s 155.

<sup>8</sup> Lehrberg B, s. 153.

<sup>9</sup> Kellgren J & Holm A, s.53.

<sup>10</sup> Kellgren J & Holm A, s 49.

<sup>11</sup> Lehrberg B, s. 153.



underkännande i EG-domstolen samt hur det har påverkat det nya lagförslag som lagts fram i och med förhandsavgörandet från EG-domstolen.

## **1.5 Disposition**

I uppsatsens andra kapitel följer en redogörelse för hur tillkomsten av Lex Britannia gått till. I det tredje kapitlet följer en redogörelse för omständigheterna i Laval målet och hur förhandsavgörandet från EG-domstolen har motiverats samt några åsikter angående domarna. I det fjärde kapitlet redovisas det för den utredning som gjorts efter Lavaldomen och det nya lagförslag som presenterats. Det redogörs även åsikter angående utredningen från arbetsrättsexperter och fackföreningar. Uppsatsen avslutas med en diskussions del där jag försöker besvara de frågor som drivit mig under författandet av denna uppsats.

## 2. Lex Britannias tillkomst

### 2.1 Sammanfattning

Efter att en facklig organisation vidtagit stridsåtgärder mot ett cypriotiskt fartyg vid namn Britannia, stämde företaget som ägde Britannia facket vid AD. Efter att AD:s dom kritiserats infördes en lagändring i MBL - Lex Britannia. Ändringarna var avsedda att göra det möjligt för svenska fackföreningar att undantränga utländska kollektivavtal, till förmån för svenska kollektivavtal med bättre villkor för arbetstagarna.

### 2.2 Britanniamålet

Omständigheterna i målet var följande. Den 14 juli 1988 kom ett specialbyggt containerfartyg, Britannia, till Göteborgs hamn. Fartyget ägs av det västtyska rederiet Barbarossa Schiffahrtsgesellschaft mbh & co K.G. i Elsfleth. Fartyget fraktades av det cypriotiska bolaget Seabronze, var registrerat i det cypriotiska fartygsregistret och förde Cyperns flagga. På fartyget fanns det en 24 mans besättning av huvudsakligen filippinsk nationalitet.

När fartyget anlönt till Göteborg blev fartygets befälhavare uppsökt av två representanter från Svenska Sjöfolksförbundet (SSF) och Internationella Transportarbetarfederationen (ITF). De fackliga representanterna framförde vissa krav som avsåg anställningsvillkoren för besättningen ombord på fartyget. Någon överenskommelse med anledning av dessa krav träffades inte. SSF förklarade då fartyget i blockad den 14 juli 1988.<sup>12</sup> Det var enligt SSF frågan om en nyanställningsblockad riktad mot Seabronze. Detta karakteriserades av arbetstagar sidan som den primära stridsåtgärden.<sup>13</sup> SSF vidtog även, för att understödja stridsåtgärden, blockad beträffande visst hamnservicearbete och visst arbete ombord på bogserbåtar i Göteborgs hamn. De båda sistnämnda arbetena reglerades av kollektivavtal mellan Sveriges Redareförening och SSF.<sup>14</sup>

Även Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) vidtog sympatiåtgärder, efter begäran av SSF. De utlyste en blockad mot arbetet med lossning och lastning

---

<sup>12</sup> AD 1989:120 s. 832ff.

<sup>13</sup> Seth T, s. 260.

<sup>14</sup> AD 1989:120 s. 834.

av Britannia. De transportarbetare som tog del i blockaden var bundna av kollektivavtal mellan Sveriges Stuvareförbund och Transport.<sup>15</sup>

### 2.2.1 Fallet går till AD

I Arbetsdomstolen väckte Seabronze talan mot SSF och Transport. Bolaget yrkade att domstolen skulle förklara stridsåtgärderna otillåtna i förhållande till Seabronze.<sup>16</sup>

SSF gjorde gällande att om svensk rätt skulle vara tillämplig för den primära stridsåtgärden vore den enligt SSF tillåten, då man måste bortse från de befintliga avtalen ombord på fartyget. Skälet till detta var att de fackliga förhållandena på Filippinerna inte var sådana att arbetstagarparten i detta fall kunde betraktas som en facklig organisation. Därmed kunde inte avtalet betraktas som ett riktigt kollektivavtal. Detta menade SSF innebar att den primära stridsåtgärden var lovlig eftersom den företogs i ett kollektivavtalslöst tillstånd. Var den primära stridsåtgärden lovlig, innebar det att även sympatiåtgärderna var lovliga. Men SSF gjorde ändå gällande att filippinsk rätt skulle tillämpas för den primära stridsåtgärdens tillåtlighet och att den även enligt filippinsk rätt var tillåten. Arbetsgivarsidan menade att kollektivavtalet var gällande enligt filippinsk rätt och fick enligt denna rättsordning inte bli föremål för fackliga stridsåtgärder under rådande giltighetstid.<sup>17</sup> Primärkonflikten var olovlig även enligt svensk rätt, menade arbetsgivarsidan. Detta för att ett angrepp i syfte att tvinga till ett undanröjande av gällande avtal strider mot lag och allmänna grundsatser i svensk rätt.<sup>18</sup> Arbetstagersidan invände mot det sista att åtgärden inte riktades mot den som var arbetsgivare, utan mot en annan part, därför kunde det inte vara ett angrepp på ett bestående avtal.<sup>19</sup>

### 2.2.2 AD:s avgörande

Arbetsdomstolen biföll arbetsgivarparternas talan att domstolen skulle förklara de vidtagna stridsåtgärderna mot Seabronze olovliga. Även de vidtagna sympatiåtgärderna skulle förklaras olovliga.<sup>20</sup> Domstolen kom fram till detta beslut då man ansåg att blockaden stred mot 42 § MBL, då den syftade till att undanröja ett bestående avtal. Hade inte syftet varit ett undanröjande utan endast

---

<sup>15</sup> AD 1989:120 s. 834.

<sup>16</sup> AD 1989:120 s. 834.

<sup>17</sup> Seth T, s. 261.

<sup>18</sup> 42 § 1 st. MBL.

<sup>19</sup> Seth T, s. 262.

<sup>20</sup> AD 1989:120 s. 898.

att två avtal skulle konkurrera med varandra, skulle det kunnat dömas annorlunda. Domstolen menade att det filippinska avtalet var giltigt enligt filippinsk rätt och kunde inte med hänvisning till svensk ordre public<sup>21</sup> underkännas.<sup>22</sup>

### 2.3 Införandet av Lex Britannia

Arbetsdomstolens dom fick stark kritik från fackligt håll. LO och TCO krävde båda en ändring av den svenska lagstiftningen. Efter domen handlade inte debatten så mycket om problem inom sjöfarten, utan kom mest att handla om möjligheterna att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden, med sämre kollektivavtal än svenska. Det diskuterades att det skulle kunna påverka löneförhållandena i fel riktning eller, genom s.k. social dumping, konkurrera ut svenska företag.<sup>23</sup>

Regeringen lade fram ett lagförslag, prop. 1990/91:162, om vissa fredsplikter. Det huvudsakliga syftet i förslaget var att öka möjligheten för fackföreningar att motverka social dumping, genom att de skulle kunna träffa kollektivavtal med motsvarande villkor som är brukligt för de avtal som träffas i Sverige. Detta skulle ske genom att ett tredje stycke infördes i 42 § MBL. Detta tredje stycke innebar att en facklig organisation ska kunna vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare för att teckna kollektivavtal, utan att bli hindrad av att arbetsgivaren redan har ett kollektivavtal som inte omfattas av MBL. Det tredje stycket skulle innehålla en bestämmelse som skulle ange att de regler om fredsplikt som finns i 42 § MBL, endast gäller för situationer som lagen är direkt tillämplig på.<sup>24</sup> Det infördes även två nya bestämmelser i 25 a och 31 §§ MBL, som innebar att ett kollektivavtal är tillåtet i Sverige trots att det är ogiltigt enligt utländsk rätt, för att det kommit till efter en stridsåtgärd. Kravet för det är att stridsåtgärden ska vara tillåten enligt MBL, och har kollektivavtal träffats som har stöd av MBL ska dessa gälla före ett tidigare kollektivavtal där inte lagen är direkt tillämplig på.<sup>25</sup> Detta lagförslag fick namnet Lex Britannia. För att kunna avgöra vilka situationer som faller utanför MBL:s tillämpningsområde ska det enligt förslaget göras en helhetsbedömning. Detta för att kunna avgöra vilken anknytning till Sverige det aktuella arbetsförhållandet faktiskt har. De förhållanden som skulle spela in i

---

<sup>21</sup> Ordre public är en rättsordning där inhemska domstolar i mål med internationell anknytning hyser betänklighet att tillämpa den utländska rättsordningen, då tillämpning av den utländska rättsordningen anses stå i strid med den inhemska.

<sup>22</sup> Seth T, s. 262.

<sup>23</sup> Bylund, B, s. 33.

<sup>24</sup> Prop.1990/91:162 s. 1.

<sup>25</sup> Nyström B, s. 129.

bedömningen är bland annat var parterna är hemmahörande och arbetsplatsens geografiska läge. Det skulle också få betydelse ifall arbetet är stadigvarande förlagt till Sverige. Meningen med regeln var att om arbetsförhållandet har så liten anknytning till svensk arbetsmarknad att MBL:s regler inte är tillämpliga, ska inte heller de aktuella förbudsreglerna vara tillämpliga.<sup>26</sup>

Som tidigare nämnts var en viktig grund i förslaget att motverka social dumping. Social dumping definieras i promemorian att arbetskraft från låglöneländer utnyttjas, genom att de får arbeta för villkor som inte är likvärdiga med den övriga arbetsmarknaden.<sup>27</sup> I en utredning av Lex Britannia som gjordes av Sven-Hugo Ryman, Ds 1994:13, definieras begreppet social dumping som en konkurrens mellan arbetstagare genom att dessa bjuder under varandra när det kommer till arbetsgivarens kostnader för utfört arbete. Social dumping kan ibland mer specifikt syfta på den situationen att arbetstagare från ett låglöneland utför ett tillfälligt arbete i ett höglöneland, och får en lön som är lägre än den allmänna branschnivån i värdlandet. Alla former av låglönekonkurrens kan inte betraktas som social dumping. Ryman menar i sin definition att vad det egentligen är frågan om när man talar om begreppet social dumping, är ”ett otillbörligt utnyttjande av billig arbetskraft.”<sup>28</sup>

I Sverige är rätten att vidta fackliga stridsåtgärder skyddad av regeringsformen. Möjligheter till inskränkning i den rättigheten kan ske genom lag eller avtal.<sup>29</sup> Att fredsplikerna i MBL i princip skyddade kollektivavtal med huvudsaklig reglering av förhållanden utanför Sverige, innebar enligt förslaget ett problem när det gällde att motverka social dumping. Tanken med förslaget var att det skulle skapas förutsättningar för en sund konkurrens på lika villkor, genom de regler som föreslogs.<sup>30</sup> Förslaget trädde i kraft den 1 juli 1991,<sup>31</sup> och fick som tidigare nämnts namnet Lex Britannia.

---

<sup>26</sup> Prop.1990/91:162 s. 9.

<sup>27</sup> Prop.1990/91:162 s. 7.

<sup>28</sup> Ds 1994:13, s. 298.

<sup>29</sup> RF 2:17.

<sup>30</sup> Prop. 1990/91:162 s. 5.

<sup>31</sup> SFS 1991:681.

## 2.4 Rymans utredning

Inför Sveriges anslutning till EU väcktes frågor angående social dumping och bestämmelserna i Lex Britannia. Huruvida det skulle kunna uppstå problem kring detta fick Sven- Hugo Ryman i uppdrag att analysera och undersöka. Utredningen redovisades som nämnts ovan i Ds 1994:13.

Den primära frågan i utredningen var om bestämmelserna i Lex Britannia stod i strid med de internationella åtaganden Sverige hade, främst gentemot EES-avtalet<sup>32</sup> och inom ILO.<sup>33</sup> Enligt Ryman var frågan inte möjlig att säkert besvara. Det fanns ingen klar vägledning i svensk praxis, när det gällde de centrala frågorna för uppdraget. Även EES- och EG-rätten var svårtolkad. Ryman kom fram till att Lex Britannia skulle kunna strida mot EES-avtalets bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Men bestämmelserna i Lex Britannia är gjorda för att förhindra social dumping vilket enligt EES-rätten var ett godkänt allmänintresse. När det gällde ILO-konventionerna menade Ryman att det viktigaste syftet till att de kom till var inte att lösa konflikter om vilken lagstiftning som, då det finns skillnader, ska ges företräde. Syftet var i stället att öka demokratiseringen på arbetsmarknadens områden i de olika medlemsländerna. Ryman menade att tolkade man ILO-konventionerna på detta sätt, innebar det att Lex Britannia inte kan anses strida mot Sveriges åtaganden inom ILO. Slutsatsen blev att Lex Britannia sannolikt inte kan anses strida mot de internationella åtaganden Sverige har.<sup>34</sup>

Ryman ansåg dock att Lex Britannia hade vissa lagtekniska brister och måste ses som ett alltför snabbt ingrepp i ett annars väldigt genomtänkt regelsystem, som MBL är på den kollektiva arbetsrättens område. Han menade att de åtgärder som vidtagits i och med Lex Britannias införande var onödiga och hade försvårat för de delar på den kollektiva arbetsrätten som man, när MBL blev till, ansett vara bäst lämpade att lösas genom rättspraxis. Ryman menade att de lagbrister som redovisades och som gjort att Lex Britannia blivit svårtolkad, var inte tillräckliga för att rekommendera en lagändring.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Ett Europeiskt ekonomiskt samarbetsområde mellan EG och EFTA-länderna. EES-avtalet trädde i kraft den 1 januari 1994. Nyström B, s. 20.

<sup>33</sup> International Labour Organization, bildades 1919 som en del av fredsuppgörelsen efter första världskriget. Seth T, s. 19.

<sup>34</sup> Ds 1994:13 s. 362 ff.

<sup>35</sup> Ds 1994:13 s. 364-365.

## 3. Lavaltvisten

### 3.1 Sammanfattning

Ett lettiskt bolag stämmer svenska fackföreningar på grund av vidtagna stridsåtgärder, som försatte bolaget i konkurs. AD ber EG-domstolen om ett förhandsavgörande, som finner att Lex Britannia är diskriminerande och utgör en begränsning i friheten att tillhandahålla tjänster. AD dömer de svenska fackföreningarna till skadestånd för brott mot EG-rätten.

### 3.2 AD ber EG-domstolen om förhandsavgörande

Händelserna bakom det så kallade Laval-målet eller Waxholmsmålet, AD 2009:89, är följande. 2004 fick ett lettiskt bolag vid namn Baltic Bygg AB (Baltic) ett uppdrag att bygga en skola i Vaxholm. Baltic hyrde arbetstagare från det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval). Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ville teckna kollektivavtal med Laval. Enighet kunde inte uppnås och den 2 november 2004 inledde Byggnads stridsåtgärder i form av en blockad på alla arbetsplatser där Laval utförde något arbete. Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerförbundet) vidtog sympatiåtgärder som stöd. Dessa innebar att elinstallatörsföretag hindrades att tillhandahålla Laval några tjänster. Inom fackföreningarna hade man inga medlemmar som var anställda av Laval. Baltic försattes efter en tid av nedlagt arbete i konkurs, vilket innebar att de utstationerade arbetstagarna återvände till Lettland. Laval väckte talan vid arbetsdomstolen, AD 2004:111, där man yrkade på att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga och att de fackliga organisationerna skulle förpliktigas att utge skadestånd till bolaget.<sup>36</sup>

#### 3.2.1 AD ställer två frågor till EG-domstolen

Arbetsdomstolen vände sig till EG-domstolen och begärde ett förhandsavgörande för att reda ut om det är förenligt med EG-rätten att en facklig organisation vidtar fackliga stridsåtgärder för att försöka förmå ett utländskt företag att inleda

---

<sup>36</sup> AD 2009:89 s. 732.

förhandlingar och teckna ett svenskt kollektivavtal.<sup>37</sup> Arbetsdomstolen bad om förhandsavgörande från EG-domstolen i två frågor.

”1. Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt direktiv 96/71 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 beslut av den 29 april 2005, om läget i värdlandet är sådant att den lagstiftning som har till syfte att genomföra direktiv 96/71 saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?

2. Enligt MBL 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 MBL 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?”<sup>38</sup>

### **3.2.2 EG-domstolens förhandsavgörande**

I det förhandsavgörande som EG-domstolen lämnade svarade de bl. a. att det är förbjudet för fackföreningar att genom stridsåtgärder försöka inleda förhandlingar med arbetsgivare hemmahörande i en annan medlemsstat för att få denne att teckna kollektivavtal som är förmånligare än vad som är tillåtet att kräva enligt artikel 49 EG och artikel 3 i utstationeringsdirektivet.<sup>39</sup>

Då uppsatsen främst koncentreras på frågan angående EG-domstolens underkännande av Lex Britannia, och hur domen har kommit att påverka svenska fackföreningars möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utländska företag samt hur

---

<sup>37</sup> AD 2009:89 s. 733.

<sup>38</sup> C-341/05 I-11.

<sup>39</sup> Sigeman T, SvJT 2008 s. 554.



detta kan komma att påverka den svenska modellen, kommer det nedan endast att redovisas vad som svarades på den andra frågan som Arbetsdomstolen ställde.

EG-domstolen anförde bl. a följande:

- ”Det följer av fast rättspraxis att friheten att tillhandahålla tjänster bland annat innebär krav på avskaffande av all diskriminering av en tjänsteleverantör på grund av dennes nationalitet eller den omständigheten att denne är etablerad i en annan medlemsstat än den där tjänsten skall utföras.”<sup>40</sup>
- ”Enligt en likaså fast rättspraxis föreligger diskriminering endast när olika regler tillämpas på lika situationer eller när samma regel tillämpas på olika situationer.”<sup>41</sup>
- ”Sådana nationella bestämmelser som de som är tillämpliga i målet vid Arbetsdomstolen, enligt vilka hänsyn inte tas till kollektivavtal, oavsett innehållet i dessa avtal, som företag som utstationerar arbetstagare i Sverige redan är bundna av i den medlemsstat där de är etablerade, innebär en diskriminering av dessa företag, eftersom de behandlas på samma sätt som inhemska företag som inte har tecknat något kollektivavtal.”<sup>42</sup>
- ”Det framgår av artikel 46 EG, som skall tolkas restriktivt, att diskriminerande bestämmelser kan vara motiverade endast om de grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa.”<sup>43</sup>

Domstolen ansåg att det framgick att de bestämmelser som var aktuella i AD syftade till att göra det möjligt för svenska fackföreningar att arbeta för att det tillämpas löner och anställningsvillkor som motsvarar vad som är brukligt i Sverige, och att de syftade till att skapa en sund konkurrens mellan svenska och utländska företag. Men bestämmelserna avser inte hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa som avses i artikel 46 EG. Därför kan inte den aktuella diskrimineringen anses vara motiverad.<sup>44</sup>

Med bakgrund av det som redovisats ovan besvarade EG-domstolen frågan som så att:

”Artiklarna 49 EG och 50 EG utgör hinder för att ett förbud i en medlemsstat för fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att undanröja eller

---

<sup>40</sup> C-341/05 p 114.

<sup>41</sup> C-341/05 p 115.

<sup>42</sup> C-341/05 p 116.

<sup>43</sup> C-341/05 p 117.

<sup>44</sup> C-341/05 p 118 - 119.

åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal endast gäller när stridsåtgärder vidtas med anledning av arbets- och anställningsvillkor som den nationella lagen är direkt tillämplig på.”<sup>45</sup>

### 3.2.3 Förhandsavgörandet förvånade till viss del

Enligt Tore Sigeman, professor emeritus vid juridiska fakulteten på Uppsala universitet, var EG-domstolens förhandsavgörande uppseendeväckande. Han menade att det är ovanligt att domstolen tagit ställning till fördel för det gästande företaget. Han menade också att det även väckt förvåning att domstolen grundade sitt beslut lika mycket på utstationeringsdirektivet, som på artikel 49 EG. Lex Britannia betraktades av EG-domstolen som en svensk besynnerlighet. Han ansåg att Lex Britannia efter förhandsavgörandet måste omarbetas.<sup>46</sup>

Birgitta Nyström, professor i civilrätt vid Lunds universitet, menade att det inte var helt förvånande att EG-domstolen underkände Lex Britannia. Bestämmelsen har utsatts för kritik tidigare. Men det är mer förvånande med slutsatsen att det inte är tillåtet att vidta stridsåtgärder för att få utländska företag att förhandla om lön och teckna kollektivavtal. Hon menade att det skulle bli svårt för svensk arbetsrätt och praxis att nå en överensstämmelse med EG-domstolens avgörande och samtidigt behålla den svenska modellen, där stridsåtgärder för att få till förhandlingar om kollektivavtal är det främsta påtryckningsmedlet.<sup>47</sup>

## 3.3 AD 2009:89

Arbetsdomstolen tog efter att ha mottagit förhandsavgörandet, upp målet igen. Nu gällde tvisten i målet om de fackliga organisationernas stridsåtgärder stred mot EG-rätten och i det fallet om organisationerna är skadeståndsskyldiga gentemot Laval. EG-domstolen fann i sitt förhandsavgörande att stridsåtgärderna var otillåtna enligt EG-rätten. Detta var numera ostridigt mellan parterna. Det som AD skulle ta ställning till var i huvudsak om de fackliga organisationerna var skyldiga att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till bolaget.<sup>48</sup>

Domstolen skulle avgöra huruvida de fackliga organisationerna var skadeståndsskyldiga gentemot bolaget på grund av de brott mot EG-rätten som

---

<sup>45</sup> C-341/05 p 120.

<sup>46</sup> Sigeman T, *Lag & Avtal*, nr 1 2008, s. 34.

<sup>47</sup> Nyström B, *Juridisk Tidskrift*, s. 870.

<sup>48</sup> AD 2009:89 s. 759.

stridsåtgärderna innebar. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att de fackliga organisationernas handlande, stridsåtgärderna, utgjorde ett brott mot EG-rätten. Även om rätten att vidta stridsåtgärder erkänns som en grundläggande rättighet fann man att de aktuella stridsåtgärderna inte var godtagbara.<sup>49</sup>

### **3.3.1 AD dömer enligt EG-rättens förhandsavgörande**

I likhet med EG-domstolens förhandsavgörande fann AD att överträdelsen av EG-rätten var tillräckligt klar, därmed föreligger skadeståndsskyldighet.<sup>50</sup>

När det gällde hur skadestandsfrågan skulle bedömas resonerade domstolen som följer:

Efter EG-domstolens förhandsavgörande så var AD förhindrad att använda sig av Lex Britannia. Då de inte kunde använda sig av 42 § 3 st. MBL, menade AD att 42 § 1 st. MBL skulle tillämpas. Detta innebar att Byggnads vidtagit en stridsåtgärd som stred mot bestämmelsen och att Elektrikerförbundets sympatiåtgärder stred mot bestämmelserna i 41 § 1 st. MBL. AD bedömde därför att skadestandsreglerna i MBL skulle tillämpas.<sup>51</sup>

Det finns i MBL bestämmelser som säger att om arbetstagare, arbetsgivare eller organisation bryter mot kollektivavtal eller mot bestämmelserna i lagen ska ersätta skada som uppkommit på grund av detta.<sup>52</sup> Det står alltså klart att det är fackföreningarna som ska ersätta eventuell skada. För att ekonomiskt skadestånd ska kunna utdömas måste bolaget åberopa bevisning som kan styrka den ekonomiska förlust som bolaget drabbats av. I detta fall gjorde AD bedömningen att det står utom tvivel att bolaget drabbats av ekonomisk förlust till följd av de otillåtna stridsåtgärderna, men att det är den skadelidande parten som har bevisbördan för den ekonomiska skadans storlek. AD fann att bolaget inte kunde visa upp tillräckliga bevis på hur stor den ekonomiska skadan varit, och bolagets yrkande om ekonomiskt skadestånd avslogs.<sup>53</sup>

### **3.3.2 Allmänt skadestånd**

AD hade tidigare konstaterat att de aktuella stridsåtgärderna vid tiden inte stod i strid med nationella bestämmelser. Domstolen ansåg dock att även om rättsläget

---

<sup>49</sup> AD 2009:89 s. 769.

<sup>50</sup> AD 2009:89 s. 769.

<sup>51</sup> AD 2009:89 s. 776.

<sup>52</sup> 54 § MBL.

<sup>53</sup> AD 2009:89 s. 776ff.

inte var klarlagt fanns det anledning för de fackliga organisationerna att överväga om stridsåtgärderna trots allt var förenliga med EG-rätten. Domstolen diskuterade i sin bedömning angående det allmänna skadeståndet<sup>54</sup> om det borde ha någon betydelse att de i ett senare skede när stridsåtgärderna redan vidtagits, i ett interimistiskt beslut fann att det förelåg sannolika skäl för att stridsåtgärderna var otillåtna. Domstolen konstaterade i beslutet att det på den då föreliggande utredningen inte gick att dra några tillräckliga säkra slutsatser om stridsåtgärdernas förhållande till de EG-rättsliga reglerna.<sup>55</sup>

Det var dock efter EG-domstolens förhandsavgörande otvivelaktigt att det var en klar överträdelse av EG-rätten. Därför fann AD när det gällde yrkandet av allmänt skadestånd, att omständigheterna i målet i samband med vidtagandet av stridsåtgärderna inte var sådana att organisationerna kan undkomma skyldigheten att betala allmänt skadestånd till bolaget. AD beslutade att det allmänna skadeståndet skulle bestämmas till 200 000 kr för Byggnads och 150 000 kr för Elektrikerförbundet.<sup>56</sup> Fackföreningarna fick också stå för rättegångskostnaderna.<sup>57</sup>

### 3.3.3 Domen från AD kritiserades

Anders Kruse, som var den svenska regeringens ombud vid EG-domstolen i Laval-målet, menar att AD har gjort en grundlig analys när det gällde skadestandsfrågan mellan enskilda vid överträdelse av EG-rätten. Han anser att AD gjort så mycket som är möjligt för att avsluta Laval-målet. Detta skulle vara mycket bra om det inte vore fråga om en dom som är meddelad av en sista instans. Han anser att det finns flera frågor i målet där det fattas en klar och tydlig praxis från EG-domstolen. Som första och sista instans har nu AD fastslagit vad EG-rätten innebär i Sverige i dessa frågor trots att det skulle kunna tänkas att EG-domstolen skulle komma till andra slutsatser, menar Kruse. Enligt honom borde inte AD ha avgjort målet i sak utan att be om ännu ett förhandsavgörande från EG-domstolen. Han menar att målet inte bara har stor betydelse nationellt utan också i övriga EU när det gäller var EG-rätten står angående skadestånd mellan enskilda, i synnerhet när det gäller fackliga stridsåtgärder som inskränker den fria rörligheten för tjänster. Även om domen från EG-domstolen skulle bli densamma, skulle det kunna ge avgörandet den legitimitet och auktoritet som behövdes i

---

<sup>54</sup> 55 § MBL.

<sup>55</sup> AD 2009:89 s. 780ff.

<sup>56</sup> AD 2009:89 s. 783.

<sup>57</sup> AD 2009:89 s. 786.

Lavalmålet. Kruse menar att domen från AD verkar vara ett svagt avgörande ur EG-rättslig synpunkt.<sup>58</sup>

LO menade att AD:s dom var oacceptabel och måste tas upp i HD. LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin ansåg att AD:s dom var felaktig och stridande mot allt sunt förnuft. Hon menade att LO alltid ställt höga krav på AD och som är en väl fungerande domstol, men ibland blir det fel och det måste man rätta till. Hon ansåg att det är paradoxalt att en person följer svensk lag och får domstolsbeslut på att denne gjort rätt, men döms sedan av samma domstol att betala skadestånd för att ha brutit mot lagen. Hon menade att en sådan rättsosäkerhet var oacceptabel och begärde därför att HD skulle ompröva AD:s dom.<sup>59</sup> AD:s domar kan inte överklagas i vanlig mening. Men HD kan enligt rättegångsbalken begära att AD själv omprövar ett domslut. För att HD ska göra det krävs att domstolen beviljar resning.<sup>60</sup> HD kan också undanröja en dom på grund av domvilla,<sup>61</sup> med hänvisning till att en domstol gjort ett allvarligt formellt fel.<sup>62</sup> HD avslag resningsansökan den 6 juli 2010.<sup>63</sup>

---

<sup>58</sup> Kruse A, *Europarättslig tidsskrift* nr 2 2010, s. 387- 388.

<sup>59</sup> <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/B67A0174A7A9862EC125771C00343D85>.

<sup>60</sup> RB 58:1.

<sup>61</sup> RB 59:1.

<sup>62</sup> *Lag & Avtal* nr. 5 2010, s. 24.

<sup>63</sup> HD nr Ö 2181- 10, s. 2.

## 4. Från Lex Britannia till Lex Laval

### 4.1 Sammanfattning

I ett kommittédirektiv från 2008 gavs det i uppdrag att en utredning skulle tillsättas. Den skulle komma med förslag till de förändringar som behöver vidtas i svensk lagstiftning efter att EG-domstolen lämnat sitt förhandsavgörande i Laval-målet. Förslaget skulle utreda huruvida bestämmelsen Lex Britannia i MBL borde avskaffas eller ersättas av annan bestämmelse.<sup>64</sup> Förslaget har lett till ändringar både i utstationeringslagen och i MBL, som fått namnet Lex Laval.

### 4.2 Utredning efter Lavaldomen

Som tidigare konstaterats underkändes Lex Britannia av EG-domstolen. Detta för att lagstiftningen ansågs vara diskriminerande mot företag från andra medlemsstater. Kommittédirektivet ledde till ett betänkande, SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen. Utredningen gjordes av Claes Stråth generaldirektör för Medlingsinstitutet. Hans uppdrag var att utreda konsekvenserna av EG-domstolens dom så att både den svenska modellen kan bevaras och EG-rätten följas. Stråth menar att den svenska modellen inte kan knäckas av EG-rätten, förutsatt att det gjordes vissa ändringar i lagstiftningen. Enligt Stråth rör det sig om några tusen utstationerade arbetstagare, jämfört med Sveriges cirka fyra miljoner arbetstagare.<sup>65</sup>

I utredningen redovisas att man tolkat domen som så att problematiken låg i att ett svenskt kollektivavtal alltid går före ett utländskt. Därför ansåg man i utredningen att man måste förändra rätten för fackföreningar att vidta stridsåtgärder mot ett företag från ett annat EES-land.<sup>66</sup>

Det diskuterades i utredningen att det efter EG-domstolens förhandsavgörande var omöjligt att tillämpa Lex Britannia i dess aktuella form. Det behövdes i vilket fall som helst någon bestämmelse för att kunna påverka arbets- och anställningsvillkoren mot arbetsgivare från andra medlemsstater. Bestämmelsen

---

<sup>64</sup> Dir. 2008:38 s. 1.

<sup>65</sup> *Lag & Avtal*, nr 1 2009, s. 26-27.

<sup>66</sup> SOU 2008:123 s. 294.

kan inte användas på det sätt som Lex Britannia har gjorts, då det strider mot artikel 49 EG och fanns diskriminerande.<sup>67</sup>

#### 4.2.1 Bevisregel

Enligt praxis från EG-domstolen angående artikel 49 EG om fri rörlighet för tjänster måste det tas hänsyn till om de utstationerade arbetstagarna redan har kollektivavtal med arbetsgivaren, och då de villkor som följer i det avtalet.<sup>68</sup> Därför föreslog utredningen en bevisregel som innebär att en facklig organisation inte får vidta stridsåtgärder för att få en arbetsgivare att teckna avtal med villkor som går utanför den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet.<sup>69</sup> Företaget ska ha bättre villkor för sina anställda och ska kunna styrka detta. Kan företaget inte styrka detta är det tillåtet för en facklig organisation att vidta stridsåtgärder. Motivet för den här regeln, var enligt Stråth för att följa upp de krav som följer av EG-rätten. Han menade att varför de utstationerade företagen ska behandlas annorlunda jämfört med andra företag, är för att de är annorlunda. Det är därför det också finns ett utstationeringsdirektiv och en utstationeringslag.<sup>70</sup> Förutom det som följer av direktivets hårda kärna, är det hemlandets regler som ska gälla. Det påpekas att då det faller inom EG-rättsliga bedömningar får facken inte vidta stridsåtgärder om det finns mindre allvarliga åtgärder som kan tjäna samma syfte och de krav som ställs ska vara till nytta för de utstationerade arbetstagarna. Har företag redan de här villkoren med sig, kan de fackliga organisationerna inte ta strid för att få till stånd ett kollektivavtal. Å andra sidan har det föreslagits att det kommer att ligga en tung börda på arbetsgivaren som måste styrka villkoren, den skyldigheten har inte ett svenskt företag.<sup>71</sup>

#### 4.2.2 Bestämmelserna föreslogs placeras i utstationeringslagen

Det föreslogs att man skulle förlägga den särskilda bestämmelsen om stridsåtgärder mot arbetsgivare från andra EES-länder i utstationeringslagen, och då införa en bestämmelse i MBL som hänvisar till den nya bestämmelsen i utstationeringslagen. Den kommer att ange att stridsåtgärder som vidtas i strid mot dessa är att anse som olovliga.<sup>72</sup> För att förslaget att vidta stridsåtgärder mot

---

<sup>67</sup> SOU 2008:123 s. 30.

<sup>68</sup> SOU 2008:123 s. 31.

<sup>69</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>70</sup> Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

<sup>71</sup> *Lag & Avtal*, nr 1 2009, s. 26- 27.

<sup>72</sup> SOU 2008:123 s. 307.

arbetsgivare som är etablerade i annat EES-land skulle få någon verkan, menade utredarna att det är det tredje stycket i 42 § MBL som behövde förändras, då den bestämmelsen var att anse som kärnan i Lex Britannia. Förslagsvis skulle det ske genom att undantaget i tredje stycket inte ska gälla i fall där en stridsåtgärd anses olovlig enligt de grunder som föreslås införas i utstationeringslagen.<sup>73</sup>

Enligt Claes Stråth var det viktigaste med utredningens förslag att ändringarna ligger i utstationeringslagen och inte i MBL. Anledningen till att inte avskaffa Lex Britannia helt var för att det i direktivet till utredningen stod att den skulle behandla det som är en direkt följd av EG-domstolens dom i Laval-målet, och den rör bara utstationerade arbetstagare.<sup>74</sup>

Utredningen förklarade att för att komma till rätta med de problem som belysts genom Laval-domens var dessa förslag som redovisats ovan nödvändiga för att svensk lagstiftning inte ska strida mot EG-rätten. Det var inte möjligt att hitta en lösning som var mindre ingripande för den svenska modellen.<sup>75</sup>

#### **4.2.3 Utredningen fick blandat mottagande**

Enligt professorn i civilrätt vid Uppsala universitet Jonas Malmberg, var det en befogad hållning i utredningen, att göra så små ingrepp som möjligt på den svenska modellen. Han menar att det är befogat av demokratiska skäl att Sveriges riksdag på områden där EG-rätten medger ett tolkningsutrymme, tillämpar tolkningsalternativ som är förenliga med svenska intressen. Om riksdagen väljer lösningar för att genomföra EG-rätten i första hand, avsäger man på så sätt sig möjligheten att påverka innehållet i EG-rätten. Nackdelen med en sådan strategi, menar Malmberg, är att det i efterhand kan visa sig att man missbedömt tolkningsutrymmet. Han anser att de ändringar som var förslagna gällande Lex Britannia inte var tillräckliga för att uppfylla EG-rätten.<sup>76</sup>

Ronnie Eklund, professor i civilrätt vid Stockholms universitet, anser att utredningen gjort vad den kunnat för att minska skadorna efter Laval-domens. Han anser att EG-domstolens ställningstagande var ett kraftigt ingrepp i både svensk och internationell arbetsrätt. Det faktum att det enligt utredningen ska finnas tydligt definierade minimivillkor i avtalen kan göra att den lokala lönebildningen

---

<sup>73</sup> SOU 2008:123 s. 310.

<sup>74</sup> *Lag & Avtal*, nr 1 2009, s. 26- 27.

<sup>75</sup> SOU 2008:123 s. 334.

<sup>76</sup> *Lag & Avtal* nr 3 2009, s. 27.



försvåras, då det blir mindre kvar att förhandla om lokalt.<sup>77</sup> När det gällde Lex Britannia ansåg han att utredningens resultat var som väntat.<sup>78</sup>

Reinhold Fahlbeck, professor emeritus vid juridiska fakulteten på Lunds universitet, var av en helt annan uppfattning gällande utredningen. Han menade att det förslag som lagts fram inte var förenligt med EG-rätten. Enligt Fahlbeck kan inte ett svenskt kollektivavtal, oavsett innehåll, tvingas på en arbetsgivare från ett annat EES-land. Det strider alltid mot EG-rätten.<sup>79</sup>

I § 23 MBL definieras begreppet ”kollektivavtal”. Definitionen är tvingande. Det knyts ett stort antal rättsverkningar till ett svenskt kollektivavtal. Reglerna är tvingande men kan förhandlas om till viss del. Enligt svensk rätt är det inte möjligt att avgränsa ett kollektivavtals rättsliga verkningar så att det bara rör arbets- och anställningsvillkor.<sup>80</sup> Hela den kollektiva arbetsrätten kopplas på när ett kollektivavtal tecknats i Sverige.<sup>81</sup>

Enligt Lavaldomen innebär stridsåtgärder begränsning i principen om fri tjänsteutövning, som är en grundläggande princip. Det har i praxis godtagits begränsningar även av principer som är grundläggande för gemenskapen. För att det ska kunna godtas måste fyra rekvisit vara uppfyllda. Detta innebär att en begränsning är godkänd om den ”(1) har ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget, (2) ”är motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset, (3) är ägnad att säkerställa förverkligande av det syfte som eftersträvas och (4) inte går utöver vad som är nödvändigt”.<sup>82</sup>

Fahlbeck menar att en stridsåtgärd med syfte att teckna kollektivavtal, som medför att hela den svenska kollektiva arbetsrätten kopplas på, inte uppfyller de uppräknade kraven som godkänner en begränsning av den fria tjänsteutövningen. Han menar även att de rättsverkningar som är knutna till ett kollektivavtal saknar skydd mot det uppställda rekvisit som angavs i Lavaldomen när det gäller skydd mot social dumping.<sup>83</sup>

Han menar också att utredningen lagt mycket jobb på att uppfylla EG-domstolens krav när det gäller transparens och förutsebarhet. Trots det innebär inkopplingen av hela den kollektiva arbetsrätten som följer av ett tecknande av kollektivavtal att de uppställda kraven inte tillgodoses. Därför är inte utredningens förslag

---

<sup>77</sup> <http://www.stpress.se/zino.aspx?articleID=14849>.

<sup>78</sup> *Lag & Avtal* nr 3 2009, s. 26.

<sup>79</sup> Fahlbeck R, s. 189.

<sup>80</sup> Fahlbeck R, s. 189.

<sup>81</sup> Fahlbeck R, s. 190.

<sup>82</sup> Fahlbeck R, s. 190.

<sup>83</sup> Fahlbeck R, s. 191.

godtagbart.<sup>84</sup> Fahlbeck menar också att förslaget inte överensstämmer med bestämmelserna i utstationeringsdirektivet. Skillnaden mellan den kollektiva arbetsrätten i Sverige och den hårda kärnan i direktivet är för stor för att kunna ge stöd till rätten att uppnå kollektivavtal på direktivet.<sup>85</sup>

Tore Sigeman anser att Lavalutredningen är ett ambitiöst försök att försöka tillgodose de EU-rättsliga krav som ställts utan att bryta mot några av de viktigaste grunderna i den svenska modellen. Han menar att fackföreningarnas traditionella monopol på utbud av arbetskraft på angivna villkor inskränkts, men det blir i praktiken bara för en liten del av arbetsmarknaden. Sigeman menar att det är positivt med förslaget att det främjar en utveckling som baseras på en social marknadsekonomi som har en hög konkurrenskraft. Det blir exempelvis lätt för utländska företag att få klara besked om vad det är för villkor som krävs för att konkurrensen ska accepteras som lojal. Det kan dock medföra försämrade möjligheter till verksamhet för vissa grupper, om man betraktar förslaget från ett snävt nationellt perspektiv.

Sigeman anser dock att det är oklart i vissa avseenden huruvida förslaget är förenligt med EU-rätten. Vissa svårbedömda rättsliga problem skulle kunna uppkomma i en sådan situation att ett gästande företag faktiskt tecknar ett kollektivavtal med en svensk fackförening. Detta är problem som inte belysts tillräckligt, menar Sigeman.<sup>86</sup>

#### 4.2.4 Kritiska fackföreningar

Från fackligt håll kom det starka reaktioner. Byggnads ordförande Hans Tilly menar att förslaget går ett steg längre än EG-domstolens dom och försvårar för facken att teckna avtal med utländska företag. Han menar att även om de utländska företagen visar upp ett kollektivavtal från hemlandet som ska gälla, vet han att många företag kör med dubbel bokföring. Tilly säger att facken tvingas acceptera utländska kollektivavtal och anställningsavtal trots att de i verkligheten stöter på företag som visar upp ett avtal medan man i byrålådan har ett annat med lägre lönenivåer som de anställda tvingas skriva på.<sup>87</sup>

Även LO var kritiska till förslaget. Wanja Lundby-Wedin menar att i och med att facket tvingas acceptera utländska kollektivavtal och anställningsavtal innebär det i praktiken att man skapar ett kryphål som gör det möjligt för oseriösa företag att

---

<sup>84</sup> Fahlbeck R, s. 191.

<sup>85</sup> Fahlbeck R, s. 192-193.

<sup>86</sup> <http://www.dagensjuridik.se/2010/01/lavallagen-har-sin-ratta-plats-i-papperskorgen>.

<sup>87</sup> <http://www.byggvarlden.se/nyheter/arbetsmarknad/article136922.ece>.

dumpa löner. LO betraktar EG-domstolens dom som ett ingrepp i den fria föreningsfriheten. Lundby-Wedin anser att den svenska modellen urholkas om man vare sig kan förhandla eller vidta stridsåtgärder för att få träffa kollektivavtal, så att folk som arbetar sida vid sida får lika villkor. LO:s jurist Claes-Mikael Jonsson menar att Lex Laval går för långt för att lagförslaget definierar den hårda kärnan för snävt och begränsar förhandlingsfriheten då det bara är tillåtet att förhandla om vissa förutbestämda förhållanden. Han menar även att rätten till stridsåtgärder begränsas och att förslaget inte skiljer på utstationerade arbetstagare från EU-länder och de som kommer från länder utanför EU.<sup>88</sup>

### 4.3 Lex Laval införs

Det begärdes av motståndare till förslaget att det skulle vilandeförklaras. Detta för att de menade att lagförslaget stred mot grundlagen och på så sätt kan förklaras vilande enligt 2 kap. 12 § 3 st. RF. De ville att det skulle vilandeförklaras minst ett år då de ansåg att det stred mot föreningsfriheten. Lagrådet ansåg att rätten till fackliga stridsåtgärder inte kan anses ingå bland de fri- och rättigheter som kan leda till att en lagstiftning vilandeförklaras. Lagrådet ansåg alltså att lagförslaget inte kunde falla in under RF:s bestämmelse om vilandeförklaring. De menade att lagförslaget inte innehåller någon bestämmelse som i förhållande till begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder inte självständigt kan medföra att beslut om vilandeförklaring blev aktuellt.<sup>89</sup>

Regeringen godtog utredningens förslag till nya fredplikter. För att den svenska arbetsmarknadens grunder ska kunna användas i utstationeringssammanhang i framtiden var det viktigt att de av EG-domstolen uppmärksammade hinder för fri rörlighet för tjänster togs bort, vilket regeringen ansåg de föreslagna reglerna göra. Det skulle lösa diskrimineringsproblemen i Lex Britannia på ett sätt som skulle vara godtagbart av EG-rätten. De ansåg att reglerna skulle hjälpa till att upprätthålla en godtagbar standard på anställningsvillkor, även när det gällde lön. De menade att även om det bara var minimistandard är det ändå villkor som bestäms av parterna på arbetsmarknaden i centrala branschavtal. Det skulle göra det lättare för fackföreningarna att ha möjlighet att kontrollera att villkoren tillämpas i verkligheten.

Det föreslås i propositionen i likhet med utredningen, att fackliga stridsåtgärder mot arbetsgivare från andra länder i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för

---

<sup>88</sup> [http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering\\_vaxholm/article125628.ece](http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering_vaxholm/article125628.ece).

<sup>89</sup> [http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering\\_vaxholm/article131310.ece](http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering_vaxholm/article131310.ece).

arbetstagare som utstationeras i Sverige, endast får vidtas under vissa förutsättningar. De villkor som vid en stridsåtgärd krävs av den svenska organisationen ska motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare. Det ska bara avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden och det ska vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag. En sådan stridsåtgärd får inte vidtas om arbetsgivaren kan visa på att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika fördelaktiga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal. Vidtas en stridsåtgärd trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda ska den anses olovlig enligt MBL. Detta föreslås bli infört i 5 a § i utstationeringslagen. Det föreslås också att en bestämmelse i MBL införs där det anges att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § utstationeringslagen är olovlig.<sup>90</sup>

Det konstaterades även i utredningen att det var tvunget att göra en korrigeringsavtal enligt 42 § 3 st. MBL. Enligt de föreslagna reglerna från utredningen skulle fackföreningarna få ett ansvar för fredsplikten. Regeringen föreslog därför att organisationernas ansvar för fredsplikten enligt 42 § 1 st. MBL inte endast ska tillämpas på de arbetsförhållanden där MBL är direkt tillämplig, utan också när det mot en utländsk arbetsgivare vidtas stridsåtgärder då denne har utstationerade arbetstagare i Sverige.<sup>91</sup>

#### **4.3.1 Lex Laval's lydelse**

Den nyinförda 5 a § i utstationeringslagen lyder:

”5 a § En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt

---

<sup>90</sup> Prop. 2009/10:48 s. 41- 42.

<sup>91</sup> Prop. 2009/10:48 s. 40.

är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.”<sup>92</sup>

Den nya lydelsen för 42 § MBL är som följer:

”42 § En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.

En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den.

**42 a §** Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.

Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.”<sup>93</sup>

Dessa ändringar trädde i kraft den 15 april 2010, och fick namnet Lex Laval.

---

<sup>92</sup> SFS 2010:228.

<sup>93</sup> SFS 2010:229.

## 5. Diskussion och slutord

### 5.1 Diskussion

De frågor som har drivit mig vid författandet av uppsatsen är som tidigare redovisats: Hur har utvecklingen gått från Lex Britannia till Lex Laval? Hur kan Lavaldomen och Lex Laval komma att påverka den svenska modellen? Då lagförslaget är så pass nytt och ingen egentlig praxis har kommit efter dess införande, är det svårt att säga något säkert om de förändringar som skulle kunna ske. De åsikter som redovisas nedan är endast möjliga scenarier som jag har kommit fram till genom det material som presenterats i uppsatsen. Det är därför inga säkra möjligheter som framförs, utan endast tankar om möjliga problem som skulle kunna uppstå.

När det gäller första frågan kan det konstateras att vid tiden för Lex Britannias införande var Sverige i ett annat läge än vad vi befinner oss idag. Vi var inte medlemmar i EU och arbete över gränserna lika vanligt som idag. Efter Britanniamålet där fackföreningarnas möjlighet att vidta stridsåtgärder begränsades, blev den svenska modellen hotad och då infördes Lex Britannia. Sedan dess har förhållandena på den svenska arbetsmarknaden förändrats mycket i och med Sveriges inträde i EU.

I och med att situationen i Europa har förändrats sedan de tjugo år sedan Lex Britannia infördes, borde kanske Lex Britannias förenlighet med EG-rätten ha utretts tidigare. Förutsättningarna och rörligheten på både den svenska och internationella arbetsmarknaden är annorlunda idag. Det framfördes ju viss kritik mot bestämmelsen redan då. Med tanke på Sveriges medlemskap i EU och med utstationeringsdirektivets bestämmelser där man inte får hindra tillhandahållandet av tjänster, kan det tyckas lite oklart huruvida direktivet var riktigt implementerat i svensk lag och att detta var något man skulle ha reagerat på tidigare. Å andra sidan är det kanske inte förrän ett problem uppstår som man märker om något inte fungerar, och i detta fall var det på bekostnad av svenska fackföreningar. Sverige ville ju vid inträdet i EU göra så små ingrepp i den svenska modellen som möjligt. Att Lex Britannia tolkades som så, att det ej stod i strid med Sveriges internationella åtaganden godtogs för tiden och verkar inte ha ifrågasatts på riktigt efter det. Det var nog bara en tidsfråga innan Lex Britannia skulle komma att

ifrågasättas av EU. Hade det inte varit i Laval-målet, skulle det säkert ha uppkommit något annat.

När det sedan kommer till Laval-målet och Lex Laval, var det ju så att de åtgärder som vidtogs i Vaxholm 2004, stod vid tiden inte i strid med nationella regler, utan var tillåtna enligt bestämmelserna i Lex Britannia.

Att AD dömde helt enligt EG-rättens avgörande kan möjligtvis ses som att våra nationella lagar och domstolar försvagas i förhållandet till EU. Vi går mer och mer mot en stor union som liksom USA har olika delstater med sina egna lagar, men har ändå en ”högre” makt att svara till. Visserligen är det lite extremt och långt kvar till dess, men kanske inte en helt omöjlig tanke. Att också fackföreningarnas inflytande när det gäller bestämmelser på arbetsmarknaden kan komma att minska, kan vara en konsekvens av Lavaldomen och Lex Laval. Att det är parterna själva på arbetsmarknaden som bestämmer villkoren är ju en grundtanke med den svenska modellen. Har fackföreningarna ingen möjlighet att ställa krav, kan den svenska modellen komma att försvagas. Då det beslutats om vissa minimivillkor som måste vara uppfyllda, kanske inte bara lönefrågan påverkas. På ett sätt kan hela förhandlingsrätten påverkas. Då det är reglerat i lagstiftningen vad fackföreningarna får kräva av andra EES-utstationerare finns det i princip inget kvar att förhandla om. Det är ju förhandlingsrätten som är en av grundstenarna i den svenska modellen. Även stridsrätten begränsas ju då stridsåtgärder bara får vidtas mot frågor som täcks av den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. Det är inte heller helt klart exakt vad det är som räknas till den hårda kärnan, och detta kan säkerligen komma att ifrågasättas i framtiden.

Även möjligheten för fackföreningarna att motverka social dumping skulle också kunna försvåras. Då bestämmelserna innebär att om ett utländskt företag från ett annat EES-land kan visa upp ett avtal från det land där man är hemmahörande med likvärdiga avtal, kommer ju eventuella påtryckningar från fackliga organisationer att vara olovliga. Efter Lavaldomen finns det även nu i svensk praxis en risk för skadestånd på ett sätt som inte funnits förut, vilket skulle kunna verka som en avskräckande faktor för fackföreningarna, eftersom de inte kommer att våga vidta några stridsåtgärder som påtryckningsmedel.

Det beviskrav som ställs att arbetsgivaren ska kunna visa på att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal, skulle kunna bli svårt att uppfylla och upprätthålla. Svårigheter främst för fackföreningarna att avgöra huruvida de avtal och villkor som uppvisas är de avtal som faktiskt följs. Det skulle kunna vara så att ett utländskt företag upprättar ett slags skenavtal som visas upp i Sverige, men det

blir mycket svårt att verkligen kunna kontrollera om det följs eller inte, när många av de villkor som avtalas om är sådana som arbetstagarerna får ta del av i hemlandet, t.ex. lön och semester. Det blir i princip omöjligt för de fackliga organisationerna att kunna kontrollera detta. Det kan finnas en risk att den här bevisregeln blir en slags möjlighet för utländska arbetsgivare att smita undan kravet att teckna svenskt kollektivavtal. Detta skulle i sådana fall försvåra för fackliga organisationer att motverka social dumping och lönedumping. Å andra sidan kan det ses i ljuset av att i och med detta nya beviskrav gör man det lättare för utländska företag som faktiskt tillämpar rättvisa villkor, att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Då de faktiskt kan visa upp sina avtal och att de är likvärdiga med svenska centrala branschavtal, avvärjer de ju hot om stridsåtgärder och kan på så sätt utföra arbetet utan några störningsmoment. Lyckas detta skapar det ju arbetstillfällen både för utländska arbetstagare men även svenska arbetare skulle kunna få arbete. Det ökar ju rörligheten över gränserna, vilket också skapar en konkurrens som kan vara bra, konkurrensen ställer ju krav på företagen att leverera och prestera så bra som möjligt för det finns ett större utbud och mer att välja på. Men med konkurrensen följer också faktiskt risken för lönedumping. Eftersom företag måste sänka sina priser på arbetet som ”säljs” minskar den faktiska inkomsten till företaget, vilket leder till att lönerna måste sänkas trots att arbetsbördan blir densamma, kanske till och med ökar. Därför skulle den nya lagstiftningen på ett sätt nästan kunna få motsatt effekt. Det kan bli lättare för företag att ha dåliga avtal med sina anställda, just för att man har ett annat man visar upp för facket

Då lagförslaget är så pass nytt och inte har kommit att prövas ännu, är det svårt att se några klara exempel på om eller hur den svenska modellen faktiskt har förändrats. Men de scenarion som presenterats här skulle kunna vara omständigheter som man i framtiden kan behöva ta ställning till.

## **5.2 Slutord**

Att den svenska modellen är väl etablerad på arbetsmarknaden i Sverige är ingen nyhet. Men vi i Sverige kanske inte ska vara så rädda att göra ingrepp i den svenska modellen trots allt. Situationen förändras ju, arbetsmarknaden ser inte ut som den gjorde förr och därför måste man vara beredd att följa med i utvecklingen. I och med att det inte går att förneka att det kommer att bli allt vanligare med arbete över gränserna och utstationeringssammanhang, måste vi nog, om vi ska fortsätta vara med i EU, vara beredda på att även andra nationella lagar i framtiden kommer att behöva ändras i takt med att situationen i Europa och den globala arbetsmarknaden förändras. Samtidigt kanske inte Sverige som land



bara ska gå med på allt som beslutas i EU, det är ju en demokratisk sammanslutning och Sverige är ett medlemsland som alla andra och om vi står på oss, kan kanske några tankar från den svenska modellen få fäste även i övriga Europa.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Ds.1994:13 Lex Britannia

Dir. 2008:38 Konsekvenser och åtgärder med anledning av Lavaldomen

Prop.1990/91:162 om vissa fredsplikter

Prop. 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen

SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen

## Rättsfall

*Högsta Domstolen*

HD nr Ö 2181-10

*Arbetsdomstolen*

AD 1989:120

AD 2004:111

AD 2009:89

*EG-domstolen*

Mål C-341/05 *Laval*

## Litteratur

Bylund, Bo, ”Britanniadomen – ett juridiskt och politiskt dilemma”, i *Festskrift till Hans Stark*, Jure AB, Stockholm 2001

Fahlbeck, Reinhold, ”Lavalutredningen, en annan åsikt”, i *Vänbok till Ronnie Eklund*, Iustus förlag, Uppsala 2010

Holm, Anders, Kellgren Jan, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund 2007

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 5 uppl, Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB, Uppsala 2006

Melander, Jan, Samuelsson Joel, *Tolkning och tillämpning*, Iustus förlag, Uppsala 2002

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 3:e uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm 2009

Seth, Torsten, *Svensk internationell arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2009

## Artiklar

Kruse, Anders, ”Arbetsdomstolens dom i Laval – Lojal tillämpning av EG-rätten eller vågad egen tillverkning?”, *Europarättslig Tidskrift*, nr 2 2010, s. 387- 388

Nyström, Birgitta, ”Stridsåtgärder – en grundläggande rättighet som kan begränsas av den fria rörligheten”, *Juridisk Tidskrift*, 2007- 07 nr 4, s. 865-872

Sigeman, Tore, ”Fackliga stridsåtgärder mot gästande företag - EG-rätten förtydligad”, *Svensk Juristtidning*, nr 2008 s. 554

Sigeman, Tore, ”Lavaldomen sätter spärr mot social protektionism”, *Lag & Avtal*, nr. 1 2008, s. 34

*Lag & Avtal*, nr 1 2009, s. 26-27

*Lag & Avtal*, nr. 3 2009, s. 27

*Lag & Avtal*, nr. 5 2010, s. 24

## Elektroniska källor

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/B67A0174A7A9862EC125771C00343D85>  
(2010-09-28)

<http://www.stpress.se/zino.aspx?articleID=14849> (2010-09-29)

[http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering\\_vaxholm/article131310.ece](http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering_vaxholm/article131310.ece) (2010-09-29)

<http://www.byggvarlden.se/nyheter/arbetsmarknad/article136922.ece> (2010-09-30)

[http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering\\_vaxholm/article125628.ece](http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/summering_vaxholm/article125628.ece) (2010-09-30)

<http://www.dagensjuridik.se/2010/01/lavallagen-har-sin-ratta-plats-i-papperskorgen>( 2010-10-29)