

Grundläggande rättigheter kontra den fria rörligheten

**En studie kring rätten till stridsåtgärder inom EU
efter Lissabonfördraget**

Alexander Åberg

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2013

Handledare

Lea Hatzidaki-Dahlström



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Summary in English	4
Förkortningar	5
1. Inledning	6
1.1 Ämne Bakgrund	6
1.2 Syfte Frågeställning.....	6
1.3 Avgränsningar	7
1.4 Metod och material	7
1.5 Disposition	9
2. Den fria rörligheten för tjänster	10
2.1 Lissabonfördraget.....	10
2.1.1 Allmänt om den fria rörligheten	10
2.1.2 Frihet att tillhandahålla tjänster och etableringsfrihet	10
2.2 Utstationering av arbetstagare.....	11
3. Internationella bestämmelser kring vissa grundläggande rättigheter	12
3.1 ILO:s konventioner	12
3.2 Europarådet	13
3.2.1 Europakonventionen	13
3.2.2 Europeiska sociala stadgan	14
3.3 EU efter Lissabonfördraget.....	15
3.3.1 EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna	15
3.3.2 Grundläggande rättigheter och EU	16
4. Inskränkningar i rätten till stridsåtgärder	18
4.1 Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert.....	18
4.1.1 Laval	18

4.1.2	Viking	20
4.1.3	Luxemburg och Rüffert	21
4.2	Rättspraxis i EU – då och idag	22
4.2.1	Hur såg praxis ut före utstationeringsdirektivet?	22
4.2.2	Hur förändrades praxis med anledning av Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert?	23
4.2.3	Andra internationella bestämmelsers roll	24
5.	Förhållandet mellan olika rättigheter	27
5.1	Två konkurrerande rättigheter	27
5.1.1	Ekonomisk frihet eller grundläggande rättighet?	27
5.1.2	Proportionalitet som avvägningsmetod?	30
5.2	Efterspelet i EU med anledning av Laval och Viking	31
5.2.1	En ekonomisk eller en social union?	31
5.2.2	Vad anser europeiska organisationer?	32
6.	Analys	35
6.1	Finns det en motsättning mellan de olika bestämmelserna?	35
6.2	Två konkurrerande rättigheter i EU	37
6.3	Avslutande reflektioner	39
	Källförteckning	40
	Rättsfallsförteckning	44

Sammanfattning

Det finns idag internationella bestämmelser, exempelvis EKMR, ILO:s konventioner, den sociala stadgan och rättighetsstadgan, som alla stadgar att det rätten till stridsåtgärder är en grundläggande rättighet. Denna rätt har genom EU-domstolens avgöranden i målen Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert, inskränkts till förmån för den fria rörligheten för tjänster och etableringsfriheten inom EU. EU-domstolen har genom sina avgöranden satt upp regler för vilka krav som får ställas på en utländsk arbetsgivare och som får ligga till grund för stridsåtgärder.

Detta förhållande har blivit allt mer invecklat i samband med Lissabonfördragets ikraftträdande, enligt vilken EU har förbundit sig att följa rättighetsstadgan samt EKMR. EU ska även enligt fördraget inte endast vara en ekonomisk union, utan även en social union och ska därmed arbeta för arbetstagares sociala utveckling. Frågan är huruvida det numera föreligger en konflikt mellan EU-rätten och internationella bestämmelser om rätten till stridsåtgärder. Rättsläget är idag komplext och måste således utredas vidare. EU och EU-domstolen måste förtydliga förhållandet mellan de konkurrerande rättigheterna för att på ett tydligare sätt förklara och motivera sina ställningstaganden. Att som i Laval och Viking endast ytligt nämna problematiken räcker inte, i stället måste domstolen tydligt klargöra varför de dömer som de gör och varför den fria rörligheten får företräde framför rätten till stridsåtgärder, när det finns mycket som talar för att den senare rättigheten borde fått en större betydelse.

Fem nyckelord:

Fri rörlighet, Grundläggande rättigheter, Stridsåtgärder, Laval-domen, Lissabonfördraget.

Summary in English

There are today international regulations, for example ECHR, ILO conventions, the European social charter and the Charter of fundamental rights of the EU, which state that the right to take collective action is a fundamental right. This right has, through the rulings of the ECJ in the Laval, Viking, Luxemburg and Ruffert cases, been limited in favor of the free movement of services and freedom of establishment within the EU. The ECJ has through the rulings given rules about which demands that can be given to a foreign employer and that can be the underlying reasons of collective action.

This relationship has become even more complicated due to the Treaty of Lisbon, according to which the EU has committed itself to follow the Charter of fundamental rights and the ECHR. EU shall also according to the treaty not only function as an economic union, but also as a social union and thus work for the social development of workers. The question now is if there is a conflict between EU-law and international regulations concerning the right to take up collective action. The legal situation is today complex and the EU and the ECJ must therefore explain and justify their rulings on more of a clean note to explain the relationship between the competing rights. Like they did in the Laval and Viking-cases, where they only mentioned the problem is not enough, instead the ECJ must clarify why they rule as they do and why the free movement is given precedence over the right to take collective action, when there is much that is in favor of that the second right should play a bigger role.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
EG	Europeiska gemenskapen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheter och de grundläggande friheterna
ERT	Europarättslig Tidskrift
ETUC	European Trade Union Confederation
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
Europadomstolen	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördragets om Europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta Nationerna
ILO	International Labour Organisation
Kommissionen	Europeiska kommissionen
Lissabonfördraget	Lissabonfördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, undertecknat i Lissabon den 13 december 2007
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
REG	Rättsfallssamling från Europeiska gemenskapernas domstol och förstainstansrätt
Rättighetsstadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SN	Svenskt näringsliv
Sociala stadgan	Europeiska sociala stadgan
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
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

1.1 Ämne | Bakgrund

Ämnet för denna uppsats gäller förenligheten mellan den praxis som vuxit fram i EU huvudsakligen genom rättsfallen Viking och Laval, gällande stridsåtgärder vid utstationering av arbetstagare, kontra de internationella skyddsregler som finns för stridsåtgärder, vilken har en rättslig status som grundläggande mänsklig rättighet. I och med Lissabonfördragets ikraftträdande har dessutom EU förbundet sig att följa EKMR samt att rättighetsstadgan blivit bindande. Detta innebär att EU har en fördragsskyddad frihet, friheten att tillhandahålla tjänster fritt inom EU, samt en fördragsskyddad rättighet, rätten till stridsåtgärder. EU:s praxis på detta området visar sig tydligt genom Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert som i och för sig avgjordes innan dess att Lissabonfördraget blivit gällande. Det kan möjligen finnas en konflikt mellan dessa konkurrerande rättigheter.

1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet med denna uppsats har varit att utreda gällande rätt kring rätten till stridsåtgärder inom EU efter Lissabonfördragets ikraftträdande, och även att visa på problematiken som uppstått när det gäller EU:s förhållande till andra internationella rättskällor om grundläggande rättigheter. Uppsatsen ämnar att svara på frågan huruvida den praxis från EU-domstolen som vuxit fram genom Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert, om den fria rörligheten för tjänster kontra stridsåtgärder, är förenlig med internationella bestämmelser om grundläggande rättigheter vilka till viss del fått en primärrättslig status inom EU. En följdfråga härom blir att utreda rättsläget om konkurrerande primärrättsliga rättigheter, vilka enligt fördrag har samma rättsliga styrka men som så kanske inte alltid är fallet i praktiken. I Laval och Viking fick rätten till stridsåtgärder ge vika för den fria rörligheten, vilket kanske inte helt stämmer överens med unionens ställningstagande som inte endast en ekonomisk, utan även en social union. Detta torde betyda, i alla fall numera, att de två rättigheterna är likställda.

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats har ett relativt brett sprektrum, där det sker en genomgång av många olika rättsakter på EU-nivå och på folkrättslig nivå. Detta innebär att det har gjorts avgränsningar på så sätt att nationell lagstiftning, exempelvis Sveriges, inte har berörts. Detta skulle kunna vara möjligt inom ramen för uppsatsen, i och med att avgöranden i Laval-målet förändrade det svenska regelverket i MBL och utstationeringslagen. Men eftersom tanken bakom denna uppsats är att se konflikten ur ett större, europeiskt perspektiv vore det inte lämpligt att göra djupdykningar i nationell lagstiftning.

Ytterligare avgränsning ligger i att uppsatsen inte behandlar processrättsliga regler. Uppsatsen söker inte att svara på frågor om hur eller till vilken domstol rättssubjekt ska vända sig till när det gäller mänskliga rättigheter kontra EU:s fria rörlighet, vilket i och för sig har blivit intressant att forska om på grund av Lissabonfördraget. Uppsatsen behandlar inte heller i så stor utsträckning den rättshierarkiska frågan som uppstår när det gäller EU-rätten kontra ILO:s bestämmelser, som alla medlemsstater visserligen förbundit sig att följa, men som vi ska se i uppsatsen inte alltid stämmer överens med EU-rätten.

En avgränsning har även gjorts på så sätt att det inte sker någon djupare analys över den rättsliga effekt EU:s rättighetstadga kan komma att ha på EU-rätten. I stället behandlas rättighetstadsagan på en mer ytlig nivå, tillsammans med exempelvis EKMR, sociala stadgan samt ILO:s konventioner. Det sker inte heller någon djupare analys över ILO praxis, det är i stället organisationens konventioner som behandlas i denna uppsats.

1.4 Metod och material

Denna uppsats har genomförts i enlighet med rättsdogmatisk metod, där målet har varit att utreda gällande rätt, *de lege lata*,¹ samt att visa på problematiken inom EU med konkurrerande rättigheter. Detta har gjorts genom en genomgång av relevanta internationella rättskällor, dels från EU, dels från andra internationella organisationer. Doktrin har även behandlats för att se vad tidigare forskning säger om uppsatsens ämne. När EU-rätt studeras är det viktigt att det finns en bakomliggande förståelse för den rättshierarkiska ordningen i rätten. Den centrala rättskällan är primärrätten. Denna består av EU:s fördrag, exempelvis Lissabonfördraget, samt deras bilagor och protokoll. Sekundärrätten består av rättsakter som är skapade med stöd av fördragen enligt artikel 288 FEUF. Dessa kan bestå av bindande rättsakter, exempelvis förordningar, direktiv och beslut. Det finns även icke-bindande rättsakter, så som rekommendationer och yttranden.²

¹ Kellgren och Holm, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner*, 2007, s.46-47.

² Hettne och Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod*, 2012, s.40-41.

Primärrätten har företräde framför sekundärrätten enligt artikel 263 FEUF. Allmänna rättsprinciper, exempelvis proportionalitetsprincipen, är en rättskälla inom EU-rätten och fungerar som grundläggande värderingar vilka ska respekteras och användas av EU-domstolen.³ Det finns möjlighet för allmänna rättsprinciper att komplettera primärrätten.⁴

Rättspraxis från EU-domstolen har i denna uppsats varit central. Viktigt att betänka gällande EU-rättens praxis är att tolkningen av de fördrag och direktiv som utges av EU primärt ska tolkas genom de nationella domstolarna. Möjligheten finns dock för de nationella domstolarna att, i enlighet med artikel 267 FEUF, rådgöra EU-domstolen när tolkningen av EU-rätten är osäker. Detta har gjorts i de fyra aktuella fallen, därav har EU-domstolens förhandsavgöranden varit av central betydelse för förståelsen av rätten.

Gällande internationella rättskällor på området stridsåtgärder har material från ILO, EKMR, Europarådet samt EU behandlats. Detta material är omfattande och svåröverskådligt. Vad det rör sig om är internationella konventioner och stadgor som stater kan välja att ansluta sig till och därmed följa dess innehåll. Praxis från Europadomstolen har även varit av stor betydelse. Genom de rättsfall som har behandlats, går det att få ytterligare information om rätten till stridsåtgärder än det som står skrivet i EKMR. Framst kan man konstatera att de folkrättsliga konventioner och stadgor som använts finns med för att visa på vilket skydd för stridsåtgärder EU:s medlemsstater förbundit sig att följa, och sedan ställa detta i relation till EU:s fria rörlighet och praxis.

I denna uppsats utgörs tolkningen av rättsreglerna genom en teleologisk tolkning. Detta innebär att när jag har studerat de aktuella rättskällorna, har informationen tolkats ur ett ändamålsenligt perspektiv.⁵ När det gäller tolkningen i olika aktörsperspektiv har jag valt att se frågan huvudsakligen ur ett arbetstagarperspektiv samt ett arbetsgivarperspektiv. Detta för att frågan i grunden rör vem av dessa två parter rätt som väger tyngst; arbetstagarens rätt till stridsåtgärder kontra arbetsgivarens frihet att utföra tjänster inom EU. Perspektivet har även lyfts till mer av ett makroperspektiv, där jag har betraktat rätten ur ett EU perspektiv. Genom detta tolkningsverktyg har jag erhållit en bredare, mer samhällelig syn, på rätten.⁶

³ Hettne och Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod*, 2012, s.64-65.

⁴ Hettne och Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod*, 2012, s.44.

⁵ Kellgren och Holm, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner*, 2007, s.47-48. Se även Hydén och Hydén, *Rättsregler*, 2011, s.156-157.

⁶ Hydén och Hydén, *Rättsregler*, 2011, s.27.

1.5 Disposition

Den fortsatta delen av denna uppsats innehåller ytterligare fem kapitel. Det andra kapitlet ska ses som ett beskrivande kapitel för att klargöra relevanta rättskällor som ska finnas till grund för den analyserande delen av uppsatsen. Här sker det en genomgång av den fria rörligheten för tjänster och etableringsfriheten inom EU. Det tredje kapitlet är även ett beskrivande kapitel för att klargöra vilka rättskällor som finns när det gäller internationella rättsakter om föreningsrätt och rätten till stridsåtgärder. Det har ansetts lämpligt att göra denna indelning då det är relativt många olika rättskällor som är aktuella i detta forskningsområde och det kunde därför vara bra att ge en överblick över deras innehåll. Praxis från Europadomstolen belyses även här. Det fjärde kapitlet är inte endast av beskrivande natur. Där förs även en del resultatnriktat arbete. Fokus ligger på domskälen som gavs av EU-domstolen i Laval-domen samt tolkningen av utstationeringsdirektivet.

Det femte kapitlet berör huvudsakligen vad tidigare forskning har sagt om förhållandet mellan konkurrerande rättigheter inom EU, särskilt när det gäller rätten till stridsåtgärder kontra den fria rörligheten. Uppsatsen kommer även här att behandla vad som har hänt inom EU, efter Laval och Viking, gällande diskussionen om konkurrerande rättigheter och utstationeringsdirektivet. Åsikter från europeiska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer om denna fråga kommer även att redovisas för att ta del av deras syn på problematiken. Detta kapitel ska ses huvudsakligen som ett utredande och analyserande kapitel. Kapitel sex är uppsatsens sista kapitel och där analyserar jag uppsatsens material, dels för att svara på uppsatsen frågor, dels för att vidare visa på problematiken inom EU efter Lissabonfördragets ikraftträdande.

2. Den fria rörligheten för tjänster

I detta kapitel görs det en redogörelse över EU:s relevanta rättsakter om den fria rörligheten för tjänster. Till att börja med redovisas kort om Lissabonfördragets innehåll för att visa vikten av den fria rörligheten inom unionen. Artikel 49 FEUF och artikel 56 FEUF får även en särskild del i detta kapitel då de är centrala för vad det åligger för krav på medlemsstaterna gällande den fria rörligheten. Efter detta belyses utstationeringsdirektivet för att ytterligare visa regleringar för detta område.

2.1 Lissabonfördraget

2.1.1 Allmänt om den fria rörligheten

Den fria rörligheten kan betraktas som EU:s grundsten. Tanken är och har alltid varit att det ska finnas en öppen, inre marknad i unionen som ska främja en god men hållbar ekonomisk och social utveckling, vilket fastställs genom artikel 3.3 FEU. Detta ska bland annat uppnås genom den fria rörligheten.⁷ I artikel 26.2 FEUF fastslås att inom unionen ska det inte finnas några gränser, och att det därför ska finnas fri rörlighet för varor, personer, tjänster samt kapital. Till detta bör det tilläggas vad som står i artikel 26.1 om att unionen ska besluta om åtgärder i syfte att upprätta samt säkerställa den inre marknadens funktion. För att ytterligare stärka den fria rörligheten finns det ett genomgående diskrimineringsförbud inom unionen, som bland annat stadgas i artikel 18 FEUF. Detta görs bland annat för att underlätta den fria rörligheten så att det inte sker diskriminering på grund av nationalitet.

2.1.2 Frihet att tillhandahålla tjänster och etableringsfrihet

Artikel 56 FEUF, tidigare artikel 49 EG, stadgar att det ska råda frihet att tillhandahålla tjänster fritt på den gemensamma marknaden. Detta innebär att det är fritt fram för personer eller företag att utföra prestationer mot ersättning över medlemsstaternas gränser. I artikel 57 FEUF finns det en uppräkningslista över fyra huvudkategorier av verksamheter som omfattas av den fria rörligheten för tjänster. Dessa är av industriell natur, kommersiell natur, inom hantverk samt inom fria yrken. Denna frihet får inte

⁷ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.95.

inskränkas i nationell lagstiftning.⁸ Artikel 49 FEUF, tidigare artikel 43 EG, stadgar etableringsfrihet inom EU, vilket innebär att det är fritt att inom EU etablera företag över gränserna. Efter avgörande i EU-domstolen har det vuxit fram praxis för att förtydliga bland annat den fria etableringsrätten enligt artikel 49 FEUF. Denna praxis kan även översättas till att gälla för den fria rörligheten för tjänster. Det har därmed genom domstolen blivit klarlagt att nationella åtgärder för att hämma den fria rörligheten måste vara grundande i följande kriterier: En åtgärd får inte grunda sig på nationalitet, den ska vara motiverad av tvingande samhälleliga hänsyn, det måste finnas ett samband mellan åtgärden och målet samt att åtgärden inte får överskrida vad som behövs för att uppnå målet.⁹ Det finns alltså en fri rörlighet för tjänster, samt en frihet att etablera företag fritt inom EU. Dessa får inskränkas i nationell rätt dock endast till en viss del.

2.2 Utstationering av arbetstagare

Europaparlamentets och rådets direktiv om utstationering arbetstagare är ett direktiv som antogs år 1996, där det slås fast vilka rättigheter som gäller för en arbetstagare vid utstationering från ett EU-medlemsland till ett annat.¹⁰ I direktivets artikel 3 finns det vissa standarder eller krav på rättigheter som ska gälla för utstationerade arbetstagare. Det gäller bland annat att en arbetstagare har rätt till lön, semester samt god arbetsmiljö. Detta dokument finns till huvudsakligen på grund av två anledningar. För det första är det till för att säkra att det finns en fri rörlighet inom EU, genom att klarlägga vad som gäller vid utstationering av arbetstagare vid utförande av tjänster. För det andra finns direktivet för att säkerställa att den europeiska marknaden fungerar med en sund konkurrens. Genom att sätta särskilda regler för utstationering, kan man undvika förmånligare eller sämre villkor för arbetstagare i vissa länder, som i sin tur kan leda till en snedvriden konkurrens i den mån att det kan bli mer fördelaktigt att utföra tjänster i en annan medlemsstat. På detta sätt kan direktivet även ses som ett skydd mot social dumping så att det inte sker en exploatering av arbetstagare.¹¹

⁸ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.100.

⁹ Nilsson och Lundberg, *Europarätten*, 2010, s.83-84. Se även Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.96.

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare.

¹¹ Hatzidaki-Dahlström, *Lex loci laboris – från gårdagens brist till dagens labyrint*, i *Vänbok till Axel Adlercreutz*, 2007, s.140-142.

3. Internationella bestämmelser kring vissa grundläggande rättigheter

I detta kapitel görs det en genomgång av de olika rättskällor kring föreningsfrihet samt rätten att tillta stridsåtgärder. När det gäller dispositionen har jag valt att dela in källorna utefter deras ursprung för att göra det lättare att få en överblick över det rättsliga läget, då det finns många att ta hänsyn till. Det ges först en redogörelse över relevanta konventioner från ILO, och därefter dokument från Europarådet. Europarådet är en mellanstatlig organisation med 47 medlemsländer, bland annat alla stater som är medlemmar i EU.¹² Efter detta redovisas EU:s relevanta rättskällor, så som rättighetsstadgan, samt förhållandet mellan EU och Europarådet vilket har förändrats i samband med Lissabonfördraget.

3.1 ILO:s konventioner

ILO är en internationell organisation som grundades år 1919, och blev en självständig del av FN år 1946. Organisationen har som mål att verka för världsfred, social rättvisa samt goda arbetsvilkor. Idag är det 178 stater som är medlemmar i ILO.¹³ För att uppnå och verka för sina mål kommer medlemsstaterna överens om konventioner, som efter ratificering blir rättsligt bindande för staterna. Att skriva under en konvention är dock en frivillig handling. Efter ratificering av medlemsstater och därmed det rättsliga bindandet, finns det dock inga sanktioner vid överträdelse av konventionerna. I stället bygger det på att konventionerna ska verka som en mild morot, och en mild piska.¹⁴ ILO kan även utge rekommendationer som är riktade till särskilda stater där det kan föreligga problem som anses strida mot ILO:s värderingar. Dessa rekommendationer är för övrigt inte bindande. År 1998 antog ILO en deklaration som anses ha en särskild status, nämligen *Declaration on Fundamental Principles and Rights at work*. Denna deklaration innehåller vad som anses vara kärnrättigheter, och dessa ska respekteras av alla medlemsstater. I deklarationen finns det fyra grundläggande rättigheter som fått denna upphöjda status,

¹² Se Europarådets hemsida, <http://hub.coe.int/>

¹³ Seth, *Svensk internationell arbetsrätt*, 2009, s.19-20.

¹⁴ Seth, *Svensk internationell arbetsrätt*, 2009, s.21-24

varav den ena är förenings- och förhandlingsrätt, stadgade i ILO:s konventioner nr 87 respektive nr 98. Detta betyder att arbetstagares villkor på arbetsplatser har kommit att betraktas som en mänsklig rättighet.¹⁵ Konvention nr 87 om föreningsfrihet skapades 1948 och avser att skydda den rättighet alla arbetstagare ska åtnjuta, nämligen rätten att få tillhöra en organisation och verka för sina intressen. Konvention nr 98 om förhandlingsrätt skapades 1949 och avser att ge arbetstagare rätten att förhandla med sin arbetsgivare om villkor och intressen på arbetsplatsen. Ingen av konventionerna ger uttryckligen något stöd för stridsåtgärder, dock så har det vuxit fram genom praxis. Enligt Seth har två ILO-organ utvecklat en praxis som talar för att rätten till stridsåtgärder är en grundläggande rättighet, och finns outtalat i konventionerna nr 87 och nr 98.¹⁶

3.2 Europarådet

3.2.1 Europakonventionen

Europakonventionen för grundläggande mänskliga rättigheter, hädanefter förkortat som EKMR, undertecknades 1950 av Europarådets medlemmar. I denna konvention finns det stadgat olika medborgerliga och politiska rättigheter, som återfinns i FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter.¹⁷ I artikel 11.1 EKMR stadgas det att var och en har en rätt till föreningsfrihet, medföljande att man har en rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. I artikel 11.2 stadgas det dock att det får i nationell rätt finnas inskränkningar i denna frihet med hänsyn till exempelvis andra människors fri- och rättigheter. Detta innebär att föreningsrätten som regleras av EKMR är att betrakta som en relativ rättighet, inte en absolut, då det går att göra inskränkningar i den.¹⁸

I artikel 11 EKMR finns det inte någon stadgad rätt för fackföreningar att använda sig av stridsåtgärder som ett medel vid intressekonflikter. Genom åren har dock denna fråga varit uppe till diskussion i Europadomstolen. Till att börja med avgjorde Europadomstolen ett mål 1976, *Schmidt and Dahlström v. Sweden*,¹⁹ där frågan var om det hade förekommit en föreningsrättskränkning mot de klagande när de hade blivit nekade retroaktiv lön efter deltagande i en stridsåtgärd. Domstolen uttalade här bland annat att det i artikel 11 EKMR ges ett skydd åt arbetstagare att vidta åtgärder för att

¹⁵ Seth, *Svensk internationell arbetsrätt*, 2009, s.22.

¹⁶ Seth, *Svensk internationell arbetsrätt*, 2009, s.254.

¹⁷ Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, 2003, s.71.

¹⁸ Popovic, *Mänskliga rättigheter - särskilt om Europakonventionen*, i *Folkkrätten i ett nötskal*, 2006, s.123-124.

¹⁹ *Schmidt and Dahlstrom v. Sweden*, 5589/72, ECHR 1976.

skydda sina intressen, och att stater som undertecknat konventionen måste göra denna rättighet tillåten.²⁰ Genom detta rättsfall har det alltså fastställts ett skydd för stridsåtgärder i artikel 11 EKMR.

I ytterligare ett mål från 2009, *Danilenkov and others v. Russia*,²¹ gällde det en tvist där en arbetsgivare använde sig av ett antal metoder för att få sina anställda att gå ut ur sina fackföreningar. Domstolen menade här att staten Ryssland hade brutit mot sin positiva förpliktelse att säkra arbetstagares rättigheter enligt artikel 11, då det hade varit möjligt för ryska arbetsgivare att använda sig av påtryckningar för att få anställda att lämna sina fackföreningar.²² De styrker även att rätten för fackföreningar att ta till kollektiva åtgärder för att skydda sina intressen finns i artikel 11 EKMR, och att stater som skrivit under konventionen måste säkra denna rättighet och göra den möjlig.²³

I ytterligare ett mål från 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*,²⁴ styrks det att det finns ett inbegripet skydd för konflikträtten i artikel 11. Målet handlade om ett antal fackföreningar som planerade att genomföra strejker till förmån för offentligt anställda. Den turkiska staten hotade då med disciplinåtgärder som följd. Domstolen ansåg att inskränkningar får göras, enligt artikel 11.2 i konventionen, men de får inte vara så omfattande att de gäller alla offentligt anställda. Inskränkningarna måste även vara tydligt angivna och snäva i sin utformning. Viktigt i detta målet är även att domstolen uttalar att konflikträtten är en oskiljaktig del av förhandlingsrätten, som visserligen kan utsättas för inskränkningar.²⁵

Dessa två rättsfall betyder, enligt Nyström, att det finns ett uttalat skydd dels för konflikträtt, dels för att stater har en förpliktelse att säkra rättigheter givna av konventionen enligt artikel 11.²⁶

3.2.2 Europeiska sociala stadgan

Den Europeiska sociala stadgan är ett dokument från Europarådet som undertecknades 1961 samt reviderades 1996.²⁷ Anledningen till att denna stadga skapades var dels för att finnas som ett komplement till Europakonventionen när det gäller ekonomiska och

²⁰ Schmidt and Dahlstrom v. Sweden, p.36.

²¹ Danilenkov and others v. Russia, 67336/01, ECHR 2009.

²² Danilenkov and others v. Russia, p.136.

²³ Danilenkov and others v. Russia, p.121. Se även Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.93.

²⁴ Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, 68959/01, ECHR 2009. Denna dom finns ej översatt till varken engelska eller svenska, se dock <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=002-1589>.

²⁵ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.93.

²⁶ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.93.

²⁷ Den reviderade Europeiska sociala stadgan år 1996.

sociala områden, dels för att ytterligare stärka skyddet för grundläggande rättigheter.²⁸ Stadgans inriktning är att skydda arbetstagare genom att ytterligare visa den rätt en arbetstagare har att organisera sig, rätten till kollektivavtalsförhandlingar samt rätten till sociala förmåner.²⁹

Vad som är intressant med denna stadga är hur den skiljer sig från Europakonventionen. I artikel 6.4 är det stadgat att arbetstagare samt arbetsgivare har en rätt att vidta kollektiva åtgärder, inbegripet strejk, vid intressekonflikter. I denna stadga finns det alltså ett uttalat skydd för rätten att tillta stridsåtgärder, till skillnad från konventionstexten i Europakonventionen. Det har dock som tidigare nämnts vuxit fram stöd åt rätten till stridsåtgärder genom Europadomstolen.

Vad som kan vara värt att nämna gällande den sociala stadgan är att sedan 1995, efter att ett tilläggsprotokoll antagits, är det möjligt för vissa arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer att framföra klagomål till generalsekreteraren för Europarådet vid händelsen att en stat möjligtvis utför en kränkning av stadgans bestämmelser. Den Europeiska kommittén för sociala rättigheter kan sedan utgå med beslut och rekommendationer mot den staten till följd av kränkningen.³⁰

3.3 EU efter Lissabonfördraget

3.3.1 EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna

EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, som härfter kommer att benämnas som rättighetsstadgan, är en stadga som tillkännagavs 2000 av EU i samband med Nicefördraget.³¹ Denna stadga skapades efter olika diskussioner om behovet att införa ett starkare skydd för fri- och rättigheter inom unionen, vilket startade vid arbetet med Amsterdamfördraget där det infördes en del ändringar till skydd för grundläggande rättigheter. Efteråt fanns det dock fortfarande ett missnöje med utformningen i fördraget, varför arbetet fortsatte till Nicefördraget, där stadgan blev en del av den högtidliga proklamationen, och slutligen i Lissabonfördraget där stadgan blev bindande.³² Genom åren har stadgan genomgått en del förändringar, varav den sista skedde 2010.³³ Då utgavs även en strategi om den konkreta tillämpningen av stadgan om de grundläggande

²⁸ Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, 2003, s.74.

²⁹ Danelius, *Mänskliga rättigheter*, 1993, s.61-62.

³⁰ Herzfeld Olsson, *Fackling föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, 2003, s.78.

³¹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.87.

³² Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.87-88.

³³ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2010/c83/02. Se även Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.88-90.

rättigheterna av kommissionen, enligt vilka medlemsstaterna ska ta hänsyn till stadgans innehåll vid alla delar av lagstiftningsprocessen samt se till att medlemstaterna även tar hänsyn till stadgan vid tillämpning av unionsrätten.³⁴

Rättighetsstadgan består av sju kapitel, där det framgår vilka grundläggande rättigheter som unionens medborgare ska åtnjuta, samt information kring stadgans räckvidd. Enligt artikel 28 i rättighetsstadgan ges det ett skydd åt arbetstagares samt arbetsgivares rätt i enlighet med unionsrätten samt nationell rätt att organisera sig, förhandla samt ingå kollektivavtal. Det ges även ett skydd för rättigheten att vid intressekonflikter vidta kollektiva åtgärder för att skydda sina intressen, inbegripet strejk. Detta innebär alltså att det i rättighetsstadgan inte bara finns ett skydd för föreningsrätten men även rätten till stridsåtgärder. Det är dock stadgat i artikel 52.1 att begränsningar får göras i vad som är stadgat i rättighetsstadgan, med beaktande av proportionalitetsprincipen, endast om det är nödvändigt för att uppnå allmänna samhällliga intressen som erkänns av unionen, samt för att skydda andra människors fri- och rättigheter. Det finns alltså enligt denna stadga en möjlighet att göra inskränkningar i rätten till stridsåtgärder, dock endast med grund i ovanstående kriterier.

Vad som här även kan vara relevant är att det i artikel 52.3 står att de rättigheter samt friheter som ges av rättighetstadgan, samt som återfinns i EKMR, ska ha samma innebörd och räckvidd i form av skydd som ges av EKMR. Det finns dock inget hinder för att ha ett förmånligare skydd än EKMR.

3.3.2 Grundläggande rättigheter och EU

Till följd av införandet av Lissabonfördraget, som trädde i kraft 2009, omgjordes artikel 6 FEU i fördraget. I och med detta har skyddet för grundläggande rättigheter fått en starkare roll i EU-rätten.³⁵ I denna artikel står det stadgat att EU ska främja demokratin, särskilt med hänsyn till frihet, jämlikhet och social rättvisa. Enligt artikel 6.1 FEU ska därför EU erkänna de rättigheter, friheter och principer som finns stadgade i rättighetsstadgan. Denna artikel säger även att stadgan ska betraktas som en allmän rättsprincip, och ska ha samma rättsliga styrka som fördrag.³⁶

I artikel 6.2 FEU är det föreskrivet att EU ska ansluta sig till EKMR, dock ska detta inte påverka unionens befogenheter som finns stadgade i fördragen. Detta leder vidare till artikel 6.3 som säger att EKMR:s innehåll ska betraktas som allmänna rättsprinciper. EU

³⁴ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.90.

³⁵ Hettne och Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod*, 2012, s 134.

³⁶ Hettne och Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod*, 2012, s.135.

har än så länge inte officiellt anslutit sig till EKMR, men tanken är att det ska göras på sikt. Förhandlingar mellan medlemsstaterna förs. Detta hindrar dock inte att EU-domstolen tolkar och tillämpar EKMR, vilket de gör idag. Enligt Europadomstolens praxis ska medlemsländer i EU se till så att EKMR efterlevs när dess innehåll tillämpas i EU-rätten. Vad som är viktigt att nämna här är dock att det inte finns någon skyldighet för EU-domstolen att följa Europadomstolens praxis och det finns inte heller någon möjlighet för Europadomstolen att överpröva unionens handlande.³⁷

Vad som även kan vara relevant att ta upp är att i artikel 151 FEUF där det återfinns regleringar kring den socialpolitik som ska bedrivas inom EU samt av dess medlemsstater, nämns det att vid utformning av rätten om sysselsättning, arbetsvillkor och arbetsmarknaden ska detta ske under beaktande av den sociala stadgan. Detta innebär dock inte att EU eller dess medlemsstater är bundna av stadgan. Artikel 151 visar i stället den inställning eller det förhållningssätt i form av en högtidlig proklamation som bör tas vid utformning av lagstiftning. Vad som även är intressant är att i följande artikel, 153 FEUF är det stadgat vilka medel som är att använda för att uppnå målen i artikel 151 FEUF. I artikel 153.5 är det dock stadgat att exempelvis strejkrätt, löneförhållanden samt föreningsrätt är undantagna från unionens kompetensområde, och att det som är stadgat i artikel 153 FEUF inte ska användas på dessa områden. Enligt Herzfeld Olsson innebär detta att EU inte har den kompetens som krävs för att hantera utövandet av föreningsrätt med tillhörande rättigheter som strejkrätt.³⁸

³⁷ Nilsson och Lundberg, *Europarätten*, 2010, s.114.

³⁸ Herzfeld Olsson, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, 2003, s.393-395.

4. Inskränkningar i rätten till stridsåtgärder

I detta kapitel ligger det huvudsakliga fokuset på domarna från Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert, dels för att klargöra vad som blev utfallet, dels för att se och göra jämförelser med den praxis som finns i EU-domstolen när det gäller den fria rörligheten för tjänster. Ytterligare rättsfall från EU-domstolen har även belysts i detta kapitel. Denna praxis finns med för att belysa hur praxis sett ut innan dess att utstationeringsdirektivet blivit gällande. På så sätt är det möjligt att se om domstolen över tid har förändrat sina åsikter gällande utstationering. I slutet förs det även en diskussion kring EU-domstolens förhållande till ILO och Europarådet.

4.1 Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert

4.1.1 Laval

Twisten startade med att det lettiska företaget Laval un Partneri, hädanefter Laval, 2004 vann en upphandling gällande ombyggnationen av Söderfjärdsskolan i Vaxholm. Laval utstationerade lettiska arbetstagare till Sverige för att utföra tjänsten. Detta ledde till att Svenska byggnadsarbetareförbundet inledde förhandlingar med krav om att Laval skulle teckna ett kollektivavtal i nivå med gällande svenska kollektivavtal. Detta vägrades av Laval, som i stället gjorde det med ett lettiskt byggfack. Detta ledde till att Byggnadsarbetareförbundet försatte Laval i blockat och det vidtogs sympatiåtgärder av fackförbundet Elektrikerna. Laval gick under tvistens gång i konkurrs. Tvisten fördes till arbetsdomstolen.³⁹ Där menade Laval att stridsåtgärderna bröt mot den fria rörligheten och var diskriminerande enligt EU-rätten.

Arbetsdomstolen beslöt att inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen, där man ställde frågor gällande dels om det fanns en motsättning mellan den fria rörligheten och rätten att vidtaga stridsåtgärder, dels om det fanns motsättningar mellan EU-rättens regler om diskriminering och de svenska Lex Britannia-reglerna.⁴⁰ Slutligen lämnade EU-domstolen sitt förhandsavgörande och underkände det svenska regelverket gällande

³⁹ AD 2005 nr 49, samt efter avgörandet i EU-domstolen AD 2009 nr 89.

⁴⁰ Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet mfl, REG 2007 I-11767.

fackföreningars rätt till stridsåtgärder som stridande mot den fria rörligheten enligt artikel 49 EG (idag 56 FEUF), implementeringen av utstationeringsdirektivet samt Lex Britannia-reglerna som diskriminerande.⁴¹ Slutligen blev det alltså Laval som fick rätt i sakfrågan, och Svenska byggnadsarbetareförbundet och fackförbundet Elektrikerna dömdes att betala skadestånd.

Som domskäl i Laval-domen angavs att det svenska regelverket som gav fackföreningar rätt att vidtaga blockad för att förmå ett företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat att ingå kollektivavtal med förmånligare villkor än de som är stadgade i utstationeringsdirektivets artikel 3, ansågs bryta mot artikel 49 EG. Domstolen menade att de punkter som är stadgade i artikel 3 utstationeringsdirektivet ska betraktas som den så kallade hårda kärnan och det får inte ställas krav på förmånligare eller andra villkor i kollektivavtal än dessa. Om så görs, är det ett hinder för den fria rörligheten.⁴² Domstolen gick dock vidare och menade att det kan ställas andra krav i kollektivavtal och på så sätt inskränka den fria rörligheten, dock måste de i så fall hänföra sig åt ordre public och alltså vara till skydd för allmänintresset. Dessa inskränkningar måste då, i enlighet med principen om proportionalitet enligt artikel 5 FEU, vara proportionerliga gällande syftet bakom inskränkningen samt vad som är målet med den.⁴³

I Laval-fallet rörde det sig om att skydda allmänintresset i den mån att fackförbunden ville hindra social dumping, alltså förhindra att utländska företag utstationerar utländska arbetstagare till Sverige och erbjuder dem väsentligen lägre lön och andra förmåner än de som räknas som normalt i Sverige. Detta godtogs av domstolen, dock menade de att åtgärderna som vidtogs inte stod i proportion till vad som försökte uppnås.⁴⁴ Ett viktigt uttalande som domstolen även gjorde var att det måste finnas ett överväldigande skäl bakom skyddet för allmänintresset, samt avse skydd för individuella arbetstagare.⁴⁵ Vad domstolen ytterligare tar upp är att EU inte endast är en ekonomisk union, utan även enligt fördrag en social union, som ska verka för bland annat det sociala välmåendet hos invånare samt arbetstagare. Det måste därför, i ett fall som det här, göras en avvägning mellan ekonomiska och sociala intressen.⁴⁶

⁴¹ Mål C-341/05, se p.111 samt 116.

⁴² Mål C-341/05, p.111.

⁴³ Mål C-341/05, p.101-103.

⁴⁴ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.150-153.

⁴⁵ Schlachter, *Germany*, i *The Laval and Viking Cases: Freedom of services and establishment v. Industrial conflict in the European economic area and Russia*, Bulletin of Comparative Labour Relations No. 69, 2009, s.65.

⁴⁶ Mål C-341/05, se p.104-105.

4.1.2 Viking

I det så kallade Viking-målet gällde det ett rederi vid namnet Viking Line, som bedrev verksamhet under finsk flagga mellan Finland och Estland och var skyldiga att tillämpa finska lönenivåer på sina anställda.⁴⁷ Tvisten var att Viking Line ville registrera fartyget i Estland och därmed ingå kollektivavtal med en estländsk fackförening för de anställda på fartyget. Internationella Transportarbetarfederationen, ITF, samt det finska facket med kollektivavtal motsatte sig detta. Det finska facket hotade med att gå ut med stridsåtgärder, vilket gjorde att Viking Line bakade och kom överens med det finska facket. Frågan var dock även uppe i den engelska domstolen High Court of Justice, dit Viking Line vände sig och menade att det finska fackets och ITF:s åtgärder stred mot etableringsrätten enligt artikel 43 EG. ITF och facket överklagade därefter till Court of Appeal som begärde förhandsavgörande från EU-domstolen, där de ville ha svar på tio frågor gällande den fria etableringsrätten enligt artikel 43 EG (idag 49 FEUF), diskriminering samt horisontell direkt effekt.

EU-domstolen ansåg i denna tvist att rätten att vidtaga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet inom EU-rätten,⁴⁸ men att artikel 43 EG om den fria etableringsrätten har horisontell direkt effekt och att det i detta fallet har förekommit en inskränkning i denna frihet. Sådana inskränkningar kan vara godtagbara om de är motiverade av tvingande hänsyn till allmänintresset, och vara ämnade att uppfylla detta syftet och vara i proportion till ändamålet.⁴⁹ I detta fallet rörde det sig om inskränkningar för att skydda anställningar eller arbetsvilkor, vilket godtogs av domstolen.⁵⁰ En proportionalitetsprövning ansågs dock föreligga, vilket hänsköts till den nationella domstolen att besluta om.⁵¹ Ett viktigt uttalande som gjordes av domstolen var att allmänintresset som avses skyddas av stridsåtgärden måste vara under ett allvarligt hot, vilket skiljer sig från uttalandet som gjordes i Laval-domen.⁵² Frågan blev dock aldrig avgjord i nationell domstol på grund av förlikning mellan parterna.

⁴⁷ Mål C-438/05, International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's union mot Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti, REG 2007 I-10779.

⁴⁸ Mål C-438/05, p.2.

⁴⁹ Mål C-438/05, p.44-55.

⁵⁰ Mål C-438/05, p.90.

⁵¹ Mål C-438/05, p.87.

⁵² Schlachter, Germany, i *The Laval and Viking Cases: Freedom of services and establishment v. Industrial conflict in the European economic area and Russia*, Bulletin of Comparative Labour Relations No. 69, 2009, s.66.

4.1.3 Luxemburg och Rüffert

I målet *Kommissionen mot Luxemburg*,⁵³ menade Kommissionen att Luxemburg inte hade fullgjort sin skyldighet att följa utstationeringsdirektivet och artiklarna 49 EG och 50 EG, idag 56 FEUF och 57 FEUF. Anledningen till tvisten var att Luxemburg hade i sin implementering av utstationeringsdirektivet listat ett antal frågor som hade fått klassificeringen som ordre public och var därmed undantagna från direktivet. Det gällde bland annat en nationell reglering om tidsbegränsat arbete och deltidsarbete, lönejustering samt kollektivavtals verkan. Luxemburg menade att detta var regleringar som arbetare utstationerade i Luxemburg skulle omfattas av. EU-domstolen avgjorde i denna fråga till fördel för Kommissionen. Domstolen menade att Luxemburgs implementering av utstationeringsdirektivet samt deras tolkning av ordre public var felaktig. Ordre public ska enligt domstolen tolkas restriktivt då det hindrar den fria rörligheten för tjänster. Det måste även finnas behov av ett avgörande skydd för frågor som ska tolkas som ordre public. Domstolen uttalade även att ett kollektivavtals innehåll generellt sett inte kan tolkas som ordre public, samt att medlemsstater endast får vidta åtgärder vid lönefrågor om det handlar om minimilön. Frågor som redan är reglerade i andra direktiv, exempelvis gällande deltidsarbete, kan inte heller betraktas som ordre public enligt domstolen.⁵⁴

Målet *Rüffert mot Land Niedersachsen*,⁵⁵ gällde giltigheten av tysk lagstiftning som innehöll bestämmelser om att myndigheter som offentligt upphandlar endast fick anta bud från företag som betalade sina anställda minst den minimilön föreskriven i lokala kollektivavtal. Detta ansågs av EU-domstolen strida mot utstationeringsdirektivet.⁵⁶ Tyskland menade att denna reglering skulle verka för social trygghet och därmed säkra minimilön, dock fann domstolen inte detta vara fallet.⁵⁷ Tysklands reglering ansågs alltså av domstolen utgöra ett hinder för den fria rörligheten för tjänster, genom att stadga ett kollektivavtals innehåll om minimilön vid offentlig upphandling.⁵⁸

⁵³ Mål C-319/06, *Kommissionen mot Luxemburg*, REG 2008 I-4323.

⁵⁴ Ahlberg, K, *Vad är bestämmelser som rör ordre public? En kommentar till domen i målet C-319/06 Kommissionen mot Luxemburg*, ERT, 2008, s.1063-1065.

⁵⁵ Mål C-346/06 *Dirk Rüffert mot Land Niedersachsen*, REG 2008 I-1989.

⁵⁶ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.153.

⁵⁷ Mål C-346/06, p.42.

⁵⁸ Mål C-346/06, p.36 samt p.43.

4.2 Rättspraxis i EU – då och idag

4.2.1 Hur såg praxis ut före utstationeringsdirektivet?

På området gällande stridsåtgärder vid utstationering av arbetstagare inom EU har EU-domstolen lämnat avgöranden i ett rättsfall innan utstationeringsdirektivet fanns, samt i ett rättsfall direktivets implementeringstid löpt ut. I det första fallet begärde domstolen Tribunal Administratif i Versailles ett förhandsavgörande från EU-domstolen i en tvist mellan parterna Rush Portuguesa Lda och Office national d'immigration.⁵⁹ Den nationella domstolen ville ha svar på tre frågor som gällde om Frankrike hade rätt enligt EG-rätten att hindra portugisiska företag att utstationera arbetstagare tillfälligt i landet, med särskilda nationella regleringar och villkor som kan hindra utstationeringen samt en fråga gällande hur arbetstagarna ska definieras. EU-domstolen gav i denna fråga 1990 ett viktigt avgörande som innebar att EG-rätten inte utgör hinder för att medlemsstater utvidgar sin lagstiftning eller kollektivavtal att gälla för alla som utför arbete inom landets territorium.⁶⁰

I ytterligare ett fall med ett viktigt avgörande gällde det bland annat ett företag, Finalarte, som menade att Tysklands lagstiftning gällande antalet semesterdagar för alla arbetstagare bröt mot den fria rörligheten för tjänster i artikel 49 EG.⁶¹ Vid denna tidpunkt fanns utstationeringsdirektivet med sin reglering, dock hade ej implementeringstiden ännu löpt ut. I detta fall menade EU-domstolen att det inte fanns några hinder för Tyskland att ha ett förmånligare antal semesterdagar än vad som regleras i arbetstidsdirektivet 93/104/EG att även gälla för arbetstagare som är utstationerade i Tyskland. Domstolen menar att socialt skydd för arbetstagare kan anses vara tvingande med hänsyn till allmänintresset, vilket betyder att det då får göras begränsningar i den fria rörligheten för tjänster.⁶² Detta var i likhet med föregående rättsfall, där domstolen yttrade att det inte fanns något hinder för medlemsländer att utvidga nationell lagstiftning eller kollektivavtal att även gälla utstationerade.⁶³

Frågan som nu kan ställas är huruvida dessa två rättsfall hade haft ett annorlunda utfall om utstationeringsdirektivets implementeringstid gått ut och således trätt i kraft. Frågan var återigen uppe till diskussion i målet *Kommissionen mot Tyskland*,⁶⁴ där

⁵⁹ Mål C-113/89, Rush Portuguesa Lda mot Office national d'immigration, REG 1990 I-1417.

⁶⁰ Mål C-113/89, p.18.

⁶¹ Förenade målen C-49/98, Finalarte m.fl, REG 2001 I-7831.

⁶² Förenade målen C-49/98 m.fl, p.33.

⁶³ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.92-93.

⁶⁴ Mål C-490/04 Kommissionen mot Tyskland, REG 2007 I-6095.

Kommissionen menade att Tysklands regler som innebar att utländska arbetsgivare måste översätta ett flertal dokument till tyska, bland annat anställningsbevis, utgör en omotiverad och oproportionerlig inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster enligt artikel 49 EG.⁶⁵ Domstolen följde här sin tidigare praxis och menade att kravet visserligen innebär en inskränkning i friheten, men att sådana inskränkningar kan vara tillåtna om de syftar till att skydda ett allmänt intresse som i detta fallet får anses vara socialt skydd för arbetstagare.⁶⁶ Domstolen ansåg därför kravet vara berättigat.

4.2.2 Hur förändrades praxis med anledning av Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert?

Genom den praxis som vuxit fram dels innan utstationeringsdirektivets införande, dels innan dess att implementeringstiden gått ut, går det att utläsa att det är tillåtet i nationell lagstiftning att göra inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster om de syftar till att skydda ett allmänt intresse, exempelvis socialt skydd för arbetstagare, samt att det är möjligt att låta kollektivavtal och nationell lagstiftning bli utvidgade och därmed även gälla för utstationerade arbetstagare i landet. Efter utstationeringsdirektivet, samt de fyra rättsfallen, återfinns den tidigare praxis på så sätt att det visserligen är tillåtet att göra inskränkningar i den fria rörligheten men att det då ska vara till för att skydda ett allmänt intresse. Vad som är nytt är dock att åtgärderna för att uppnå detta mål måste stå i proportion till ändamålet. I Laval-domen förtydligas detta ytterligare, genom att bestämma att de enda inskränkningar som får lov att göras måste hänföra sig antingen till artikel 3 i utstationeringsdirektivet eller ordre public, där socialt skydd kan intolkas. Viking-domen skiljer sig dock avsevärt på denna punkten när det gäller skydd för allmänintresset. Där uttalade domstolen att allmänintresset måste befinna sig under ett allvarligt hot för att kunna ligga till grund för stridsåtgärder.⁶⁷

Detta betyder enligt Nyström att både artikel 56 FEUF och utstationeringsdirektivet har fått en väldigt snäv tolkning, där artikel 56 FEUF tolkas i ljuset av direktivet samt att det blir en snäv tolkning av direktivet i sig genom att det endast är vad som är stadgat i artikel 3 som får ligga till grund för en facklig organisations stridsåtgärder för att förmå en utländsk arbetsgivare med utstationerade arbetstagare att ingå kollektivavtal. Inga andra, eller förmånligare, frågor än artikel 3 utstationeringsdirektivet samt frågor som hänför sig åt ordre public eller minimilön får lov att ligga till grund för stridsåtgärder. Enligt

⁶⁵ Mål C490/04 Kommissionen mot Tyskland, p.68-77.

⁶⁶ Mål C490/04 Kommissionen mot Tyskland, p.70.

⁶⁷ Schlachter, *The Laval and Viking Cases: Freedom of services and establishment v. Industrial conflict in the European economic area and Russia*, Bulletin of Comparative Labour Relations No. 69, 2009, s.66.

Nyström innebär detta att direktivets innehåll både ska tolkas som ett golv att förhålla sig till och även ett tak för vilka krav som får ställas. Ett minimi- och ett maximidirektiv. Ovanpå detta läggs ett krav på proportionalitet, vilket ytterligare försvårar möjligheterna till kollektiva åtgärder.⁶⁸

Detta föreligger för att skydda den fria rörligheten i unionen och för att säkerställa en god marknadsekonomi med en sund konkurrens. I både fallen med Laval och Viking visar sig detta ytterligare genom uttalandena generaladvokaterna gjorde i målen. De uttryckte att rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som skyddas av EU-rätten, dock kan det göras inskränkningar i denna rätt med beaktande av den fria rörligheten för tjänster. Det är en avvägning som måste göras från fall till fall.⁶⁹ Att domstolen gjorde tolkningen av utstationeringsdirektivet med följderna att direktivet ska tolkas som både ett tak och ett golv har lett till diskussion. Direktivet har tolkats väldigt snävt, tillsammans med artikel 56 FEUF, och på så sätt har en individuell frihet valts på bekostnad av en kollektiv rättighet. Detta har för många varit förvånande om man ser till föregående praxis gällande utstationering. Enligt Malmberg och Sigeman ter sig tolkningen någorlunda oklar, då direktivet ursprungligen även haft som ett outalat mål att låta medlemsstaterna utan påverkan från EU sköta frågor kring utstationering av arbetstagare och strejkrätt, samtidigt som direktivets uppgift varit att skydda den fria rörligheten inom EU.⁷⁰

När det gäller Luxemburg-målet har EU-domstolen ytterligare begränsat användningen av ordre public vid utstationering av arbetstagare. Detta gjordes genom att domstolen uttalade vissa regler kring vad som kan betraktas som ordre public, samt att användningen av ordre public ska användas restriktivt till förmån för den fria rörligheten för tjänster. Genom Rüffert-målet har EU-domstolen även förtydligat i vilken mån en stat kan sätta upp minimiregler från kollektivavtal för utstationerade arbetstagare. I den tidigare praxis har EU-domstolen ansett att det varit tillåtet att låta ett kollektivavtals innehåll även omfatta utstationerade. Detta ändrades dock genom Rüffert-målet.

4.2.3 Andra internationella bestämmelsers roll

I domskälen till Laval-domen talas det om att rätten att vidta stridsåtgärder är inte endast skyddad av svensk lag, utan även av vissa internationella organs konventioner och

⁶⁸ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.163-164.

⁶⁹ Nyström, *Svensk arbetsrätt i ett europaperspektiv*, i *Vänbok till Axel Adlercreutz*, 2007, s.395.

⁷⁰ Sigeman och Malmberg, *Industrial Actions and EU Economic Freedoms: The Autonomous Collective Bargaining Model Curtailed By The European Court of Justice*, *Common Market Law Review* No. 45, 2008, s.1146.

överenskommelser. Som exempel ges bland annat Europeiska sociala stadgan, EKMR samt ILO:s konventioner nr 87 och nr 98.⁷¹ Domstolen uttalar att detta är internationella rättsakter som alla EU:s medlemsstater har skrivit under och att hänsyn därför bör tas till dem. De går sedan vidare och skriver att det visserligen finns internationellt skydd för rätten till stridsåtgärder som ska beaktas i EU-rätten, dock kan det göras inskränkningar i denna rätt med hänsyn till artikel 28 i rättighetsstadgan där det finns skydd för sagd rättighet.⁷² Liknande uttalanden gjordes även i Viking-målet, där de diskuterade internationella överenskommelsers skydd för föreningsrätt samt rätten att vidta stridsåtgärder.⁷³ Denna rätt är skyddad av EU-rätten, men återigen skriver domstolen att det får göras inskränkningar i denna rätt med hänsyn till artikel 28 i rättighetsstadgan.⁷⁴

Till följd av utfallet i Laval- domen samt Viking-målet, släppte ILO:s expertkommitté 2010 en rapport där de uttryckte en oro för målens konsekvenser. De menade att genom denna praxis har det uppstått principer som gör att strejkrätten kan begränsas i nationell rätt.⁷⁵ Expertkommittén menar att dessa principer bryter mot ILO:s konventioner nr 87 om föreningsfrihet.⁷⁶ Även 2013 släppte expertkommittén en rapport där de menade att de svenska lagändringar som gjorts till följd av Laval- domen samt konsekvenserna för Svenska byggnadsarbetareförbundet och Elektrikerna möjligen strider mot ILO:s konventioner nr 87 och nr 98.⁷⁷

Vad som kan vara värt att nämna här är att efter avgörandet i Laval-målet i arbetsdomstolen, gjordes diverse förändringar i den svenska lagstiftningen för att se till så att den svenska rätten överensstämmer med EU-rätten gällande utstationering av arbetstagare. På grund av dessa förändringar valde fackförbunden LO och TCO den 27 juni 2012 att klaga till Europarådet där de menade att de gjorda lagändringarna i MBL och utstationeringslagen stred mot artiklarna 4 och 6 i den sociala stadgan då rätten till stridsåtgärder samt kollektivavtalsförhandlingar inskränktes.⁷⁸ De menade även att den nya lagstiftningen bröt mot artikel 19.4 då Sverige misslyckats med att säkra utländska arbetstagares rättigheter som ska vara likställda med svenska arbetstagares. Den 3 juli

⁷¹ Mål C-341/05, p.90.

⁷² Mål C-341/05, p.91.

⁷³ Mål C-438/05, p.2 samt p.43.

⁷⁴ Mål C-438/05, p.44.

⁷⁵ Report 3 (part 1A): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2010).

⁷⁶ Se i rapporten under avsnittet United Kingdom, s.208 ff.

⁷⁷ Report 3 (part 1A): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2013). Se i rapporten under avsnitt Sweden, s.176 ff.

⁷⁸ Complaint No. 85/2012 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden.

2013 beslöt Europeiska kommittén för sociala rättigheter⁷⁹ i frågan.⁸⁰ Deras beslut offentliggjordes den 20 november 2013. Kommittén angav, med 13 röster mot en, att det har skett en kränkning av artiklarna 6.2 och 6.4 i den sociala stadgan dels på grund av att den nya lagstiftningen inte uppmuntrar till kollektivavtalsförhandlingar,⁸¹ dels för att den innebär inskränkningar i rätten till stridsåtgärder.⁸² Kommittén gav även ett enhetligt beslut om att det skett en kränkning av artiklarna 19.4 a samt 19.4 b då lagstiftningen inte säkerställer ett skydd, i nivå med skyddet för svenska arbetstagare, för utländska arbetstagares rättigheter.⁸³

⁷⁹ Se avsnitt 3.2.2.

⁸⁰ Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, Complaint No. 85/2012.

⁸¹ Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, p.116.

⁸² Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, p.125.

⁸³ Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, p.136 samt p.141-142.

5. Förhållandet mellan olika rättigheter

I detta kapitel redovisas huvudsakligen vad tidigare forskning säger när det gäller konkurrerande rättigheter, nämligen den fria rörligheten kontra rätten till stridsåtgärder. Efter Lissabonfördraget har en del förändringar skett inom EU-rätten, vilket ytterligare försvårar situationen. Det kommer även att ske en genomgång av vad som har hänt inom EU efter Laval och Viking för att visa vad kommissionen och utredningar säger om problematiken. Efter detta belyses även åsikterna i frågan från en europeisk arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation.

5.1 Två konkurrerande rättigheter

5.1.1 Ekonomisk frihet eller grundläggande rättighet?

Problematiken som uppstått efter avgörandena i Laval och Viking är att det finns två fördragsskyddade rättigheter, dels friheten att tillhandahålla tjänster fritt inom EU, dels rätten till stridsåtgärder som stärkts i samband med Lissabonfördraget. Vad som hände i Laval och Viking var att dessa två rättigheter ställdes emot varandra och det var upp till EU-domstolen, och den nationella domstolen i Viking, att avgöra vilken rättighet som vägde tyngst. Ingen av de två rättigheterna är absoluta rättigheter, vilket betyder att det får lov att göras inskränkningar. Men frågan är vilken av dessa rättigheter som ska inskränkas, till förmån för den andra. EU-domstolen gjorde i Laval den bedömningen att nationell lagstiftning som syftade till att stärka rätten för stridsåtgärder vid utstationering av arbetstagare, utgjorde ett hinder för den fria rörligheten för tjänster. Domstolen uttalade visserligen att inskränkningar i den fria rörligheten får göras, dock måste de då vara motiverade i ett skydd för ett allmänintresse, exempelvis social dumping av arbetstagare. Allmänintresset ska även vara under allvarligt hot, enligt Viking-målet. I de två aktuella målen var fackförbundens agerande visserligen delvis överensstämmande med detta rekvisit, dock var de ej proportionerliga i förhållande till målet, i alla fall inte i Laval. Det gjordes alltså i Laval en avvägning, med hjälp av proportionalitetsprincipen, mellan de två rättigheterna, där det ansågs att den fria rörligheten vägde tyngst. I Viking-

målet fördes diskussioner kring samma fråga, dock överläts själva beslutet åt den nationella domstolen.⁸⁴

Det ovan anförda ska nu ställas i relation till förändringen av EU-rätten efter Lissabonfördraget. Genom detta fördrag har EU åtagit sig att vidare utveckla unionen åt att bli mer av en social union. Som står beskrivs i kapitel 3, innebär Lissabonfördraget även att EU så småningom ska ansluta sig till EKMR och att dess innehåll ska betraktas som allmänna rättsprinciper. Den så kallade rättighetsstadgan har också blivit bindande enligt fördraget och därmed har den samma rättsliga styrka som fördrag. Vad som har hänt är alltså att rätten till stridsåtgärder har fått ett mycket starkare skydd i fördragstext, vilket ytterligare försvårar situationen om de kolliderande rättigheterna. Samtidigt är det stadgat i fördraget att frågor som hänför sig åt löneförhållanden, föreningsrätt och strejkrätt är undantagna från EU:s kompetensområde.

Vad EU-domstolen gjorde i Laval och Viking var att de valde en individuell ekonomisk frihet framför en kollektiv grundläggande rättighet.⁸⁵ Trots att Lissabonfördraget ännu inte hade börjat gälla vid tidpunkten för Laval och Viking, var det redan då i fördraget skrivet att EU även skulle arbeta för en social union, och ha ett socialt ändamål. Domstolen anmärkte även att rätten till stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som ska skyddas, dock är det inte en absolut rättighet, likt den fria rörligheten. Trots detta gjorde alltså domstolen en snäv bedömning av den uppstådda situationen och valde, trots att skälen bakom konflikten hade sitt ursprung i skydd för arbetstagare, att den ekonomiska friheten gick före den grundläggande rättigheten. De bortsåg även från att det inom unionen kan det finnas regionala skillnader som kan ligga till grund för andra synsätt på exempelvis strejkrätt, vilket domstolen gjort i tidigare praxis och som därmed kunnat förändra utfallet av tvisten.⁸⁶ Att domstolen endast nämnt frågan kring strejkrätten som en grundläggande rättighet, och inte vidare diskuterat den riktiga problematiken om motsatserna mellan den fria rörligheten och strejkrätten, och därmed valt en individuell ekonomisk frihet framför en kollektiv rättighet, uppfattas av Schlachter som ofullständigt och inte tillräckligt utforskat.⁸⁷

Detta stöds av Barnard, som menar att internationella bestämmelser, exempelvis konventioner från ILO och EKMR, bör få en större roll i EU-domstolens resonemang och

⁸⁴ Kruse, *Fackliga stridsåtgärder och den fria rörligheten inom EU*, ERT, 2008, s.200-202.

⁸⁵ Barnard, *The Protection of Fundamental Social Rights in Europe after Lisbon: A Question of Conflicts of Interests*, 2013, s.45-46.

⁸⁶ Weatherill, *From Economic Rights to Fundamental Rights*, s.26-28.

⁸⁷ Schlachter, *The Laval and Viking Cases: Freedom of services and establishment v. Industrial conflict in the European economic area and Russia*, Bulletin of Comparative Labour Relations No. 69, 2009, s.66-67.

motivering vid avgöranden i tvister. Detta dels eftersom alla stater som är medlemmar i EU har skrivit under eller är medlemmar av dessa internationella organisationer, dels för Lissabonfördragets närmande av EKMR och bindandet av rättighetstadgan. Allt detta tyder på att grundläggande rättigheter, som strejkrätten, är starkt skyddade i medlemsländerna genom de internationella bestämmelserna, samt att EU har blivit mer av en social union. Barnard menar inte att internationella konventioner ska få företräde framför EU-rätten. I stället menar hon att EU-domstolen måste bli bättre på att motivera och tydligt förklara varför exempelvis den grundläggande rättigheter inte får en större roll i en särskild tvist. En större öppenhet mellan rättsakterna behövs för att undvika exempelvis den kritik som uppstått efter Laval-domen som innefattar att rättsläget mellan EU:s ekonomiska friheter kontra grundläggande rättigheter är otydligt.⁸⁸ Barnard har exempelvis gjort en jämförelse mellan Viking-målet och bland annat målet *Enerji Yapi-Yol v. Turkey* från Europadomstolen. Barnard menar att i Viking-målet intog EU-domstolen ett så kallad single-market perspektiv och ett anglosaxiskt resonerande och ansåg därmed att strejk är ogiltig om den inte är motiverad och proportionerlig. Europadomstolen tenderar däremot att ha mer av ett perspektiv inriktat mot mänskliga rättigheter, och ansåg i Enerji-målet att strejk är tillåten och alla inskränkningar måste vara specificerade och begränsade. Detta visar på olika synsätt på strejkrätten mellan de två domstolarna.⁸⁹

Ytterligare kritik mot Viking och Laval gäller EU-domstolens faktiska behörighet att avgöra i frågor gällande strejkrätt. De Vries skriver, liksom den svenska och den danska regeringen gällande de två målen, att strejkrätten egentligen ligger utanför EU:s kompetensområde enligt artikel 153 FEUF. Denna reglering innebär dock inte alltid att sådana frågor kan bli undantagna vid tvister om fördragsbestämmelser.⁹⁰ Detta förhållande har blivit allt mer komplicerat i och med EU:s ställning som en social union. Det blir ett komplicerat förhållande när EU har skydd för grundläggande rättigheter som strejkrätt, samtidigt som det är stadgat att detta ämne faller utanför unionens kompetensområde. Med den rättspraxis som föreligger nu från EU-domstolen har vissa grundläggande rättigheter, enligt De Vries, inte samma starka fördragsskydd som ekonomiska friheter, trots att de så bör ha enligt fördraget. Rättsläget måste därför bli tydligare för att förklara när och varför inskränkningar ska ske i grundläggande rättigheter

⁸⁸ Barnard, *The Protection of Fundamental Social Rights in Europe after Lisbon: A Question of Conflicts of Interests*, 2013, s.43-45.

⁸⁹ Barnard, *The Protection of Fundamental Social Rights in Europe after Lisbon: A Question of Conflicts of Interests*, 2013, s.43.

⁹⁰ De Vries, *The Protection of Fundamental Rights within Europe's Internal Market after Lisbon – An Endeavour for More Harmony*, 2013, s.88.

till förmån för ekonomiska friheter, och vice versa.⁹¹ Denna tanke delas även av Hatzidaki-Dahlström som anser att Laval-målet tydligt visar på den komplexitet som finns inom EU när det gäller konkurrerande rättigheter. Hatzidaki-Dahlström liknar EU-rätten med guden Janus två ansikten, vilka ser åt två motsatta håll – likt förhållandet mellan konkurrerande och motsägelsefulla rättigheter.⁹²

5.1.2 Proportionalitet som avvägningsmetod?

Genom Laval och Viking har proportionalitetsprincipen fått en avgörande roll vid konflikten mellan konkurrerande rättigheter. Principen är att om en inskränking i en rättighet, till förmån för en annan, ska vara giltig måste åtgärden vara proportionerlig. Frågan här är om det verkligen är en bra princip att använda när en ekonomisk frihet står emot en grundläggande mänsklig rättighet. Barnard ställer sig frågan om proportionalitetsprincipen verkligen ska fungera som en universalmetod för att lösa problematiken mellan konkurrerande rättigheter. Hon menar att det finns en risk för att en sådan diffus metod kan avgöra och påverka politiska beslut vid lagstiftning, och att lagstiftningen därmed kan förlora lite av sin legitimitet. Principen kan särskilt vara svår att använda just när det gäller rätten till stridsåtgärder, eftersom ju mer oproportionerlig en stridsåtgärd är, desto mer fördelaktig och verkningsfull är den gentemot motparten och desto lättare är det att verka för sina intressen. EU-domstolen måste därför bland annat ställa sig frågan om det finns en risk för att proportionalitetsprincipen undergräver rätten till stridsåtgärder.

Barnard menar även att fokuset på proportionalitet inte bör ligga på den faktiska åtgärdens innehåll, utan snarare på om de som inlett stridsåtgärder följt de regler som föreskrivs i lagstiftning.⁹³ Enligt De Vries, kan proportionalitetsprincipen fungera som en bra avvägningsmetod, dock måste domstolen tydligt deklarerat jämställdheten mellan de två konkurrerande rättigheterna, något som saknades vid Laval och Viking.⁹⁴ Mörk har även fört en diskussion gällande rättssäkerheten kring användningen av principen. Han menar att principen ger en osäkerhet i rättstillämpningen, och parter blir nästan tvingade att gå till domstol vid tvister och spendera en stor mängd pengar för att utreda huruvida

⁹¹ De Vries, *The Protection of Fundamental Rights within Europe's Internal Market after Lisbon – An Endeavour for More Harmony*, 2013, s.87-90.

⁹² Hatzidaki-Dahlström, Lea, *The Latvian building worker: Social dumping or social protectionism? The ambiguities of the Laval case*, i *Hellenic review of international law*, 2007, s.150.

⁹³ Barnard, *The Protection of Fundamental Social Rights in Europe after Lisbon: A Question of Conflicts of Interests*, 2013, s.47-51.

⁹⁴ De Vries, *The Protection of Fundamental Rights within Europe's Internal Market after Lisbon – An Endeavour for More Harmony*, 2013, s.94.

något är proportionerligt eller inte. Domstolen riskerar att få rollen som en proportionalitetsmaskin.⁹⁵

5.2 Efterspelet i EU med anledning av Laval och Viking

5.2.1 En ekonomisk eller en social union?

Till följd av de diskussioner som uppstått efter bland annat Laval och Viking gällande konkurrerande rättigheter inom unionen och EU som en ekonomisk eller en social union, gav EU-kommissionens ordförande José Manuel Barroso 2009 i uppdrag åt Mario Monti att skriva en rapport med förslag och rekommendationer. 2010 släpptes rapporten, hädanefter Monti-rapporten.⁹⁶ I rapporten diskuterar författaren den spricka som uppstått i unionen efter Laval och Viking, i så mån att många anser att rättsläget är oklart och att det finns en ambivalens mellan grundläggande rättigheter och den fria rörligheten.⁹⁷ Som förslag för att förtydliga EU-rätten, skriver Monti, att det behövs ett förtydligande av utstationeringsdirektivet när det gäller rättigheter och skyldigheter för arbetare och företag samt samverkan och sanktioner vid utstationering. I samband med detta bör det även införas en rätt till stridsåtgärder och ett system för parter att på ett informellt sätt lösa tvister vid tillämpning av direktivet.⁹⁸ Det bör även framtas en strategi av kommissionen för att koordinera samspelet mellan grundläggande rättigheter och den fria rörligheten. På så sätt skulle EU kunna få ett förtydligande gällande rätten till stridsåtgärder, så att det inte upplevs som att denna rättighet är begränsad av den fria rörligheten.⁹⁹ Det kan här tilläggas att 2008 utgav kommissionen en rekommendation för tillämpningen av utstationeringsdirektivet.¹⁰⁰ I denna rekommendation föreskrivs det förslag på administrativa åtgärder till medlemsstater för att förbättra dialogen mellan parter och utforma ett system för inhämtning av tidigare erfarenheter.

2010 utgav kommissionen en samling på 50 förslag på åtgärder för att förbättra deras arbete kring den europeiska marknaden.¹⁰¹ Bland dessa förslag fanns det två förslag som bemötte Monti-rapportens resultat. Förslag nummer 29 innefattade att kommissionen ska arbeta för att implementera rättighetsstadgan i EU-rätten och att skyddet för

⁹⁵ Mörk, *An End to the Possibilities – on Horizontal Liability in Laval and the Limits of Judicial Rights protection*, 2013, s.136.

⁹⁶ A new strategy for the single market – at the service of Europe’s economy and society, Report to the President of the European Commission, 9 May 2010.

⁹⁷ A new strategy for the single market, s.68-70.

⁹⁸ A new strategy for the single market, s.72.

⁹⁹ A new strategy for the single market, s.70.

¹⁰⁰ Commission recommendation, 2008/C 85/01.

¹⁰¹ COM(2010) 608 final/2, 11.11.2010.

grundläggande rättigheter därmed ska stärkas, inklusive rätten till stridsåtgärder. Förslag nummer 30 innehöll att kommissionen i framtiden ska utge ett lagförslag för att ändra utstationeringsdirektivet, och på så sätt klargöra förhållandet mellan grundläggande rättigheter och den fria rörligheten vid utstationering.

Till följd av ovanstående utgav kommissionen 2012 två förslag på lagändringar. Det första förslaget gällde införandet av en reglering som skulle ge en rätt till stridsåtgärder tillsammans med etableringsfriheten och den fria rörligheten för tjänster.¹⁰² I förslaget menade kommissionen att det inte föreligger någon hierarkisk ordning mellan olika fördragsskyddade rättigheter, och att rätten till stridsåtgärder och den fria rörligheten därmed är likställda. Huvudtanken är att de två rättigheterna ska utövas med respekt gentemot varandra. Den fria rörligheten ska respektera rätten till stridsåtgärder och vice versa. De ska vara förenliga med varandra och avvägas med proportionalitet. Detta förslag fick dock mycket kritik av nationella parlament, vilket ledde till att kommissionen drog tillbaka sitt förslag den 12 september 2012 då de förstod att de ändå inte hade något stöd i Europaparlamentet. Kritiken bestod i att EU saknar kompetens att lagstifta om stridsåtgärder enligt fördraget samt att det skulle inverka på subsidiaritetsprincipen enligt artikel 5 FEU, vilken stadgar att beslut ska fattas så nära EU:s invånare som möjligt. Det andra förslaget gällde en förändring av utstationeringsdirektivet, för att bemöta och förtydliga diskussionen om konflikten mellan rätten till stridsåtgärder och den fria rörligheten för tjänster vid utstationering av arbetstagare.¹⁰³ Det nya direktivet skulle i så fall på ett tydligare sätt reglera vilka rättigheter utstationerade arbetstagare har i arbetslandet, samtidigt som den fria rörligheten skulle bevaras. Det ska även finnas tydligare regler för implementeringen av direktivet för att säkra dess innehåll, kombinerat med tydligare information mellan de berörda länderna samt mellan arbetsgivare och arbetstagare. En tydlig koppling till rättighetstadgan ingår även i förslaget. I och med tillbakadragandet av det första förslaget, meddelade kommissionen sin förhoppning om att detta skulle snabba på processen gällande det andra förslaget, vilket ännu inte är färdigbehandlat.

5.2.2 Vad anser europeiska organisationer?

Den europeiska arbetstagarorganisationen ETUC, där bland annat svenska LO, TCO och SACO är medlemmar, har länge uttryckt kritik mot EU-rätten på området gällande rätten till stridsåtgärder och utfallet av Laval och Viking. Organisationen är av den uppfattningen att EU bör ta ett större ansvar, i enlighet med Lissabonfördraget, när det

¹⁰² COM(2012) 130 final, 21.3.2012.

¹⁰³ COM(2012) 131 final, 21.3.2012.

gäller den sociala unionen och skydd för arbetstagare. Utfallet av Laval och Viking har haft som följd att den ekonomiska friheten att fritt tillhandahålla tjänster inom den europeiska marknaden medfört att grundläggande mänskliga rättigheter, till exempel rätten till stridsåtgärder, har blivit nedvärderade och fått en svagare ställning i EU-rätten.¹⁰⁴ För att lösa denna problematik har ETUC ett förslag, nämligen att implementera en *social progress clause* i fördragstext. Denna sociala klausuls innehåll skulle bestå av fyra artiklar.¹⁰⁵ Den första artikeln skulle innehålla ett klargörande om att EU är en social union och ska verka därefter. Den andra artikeln skulle innehålla regler om att unionen ska verka för arbetstagares sociala välmående och rätt, samt för att standarden ska ligga över minimigränser. Artikel tre skulle reglera förhållandet mellan grundläggande rättigheter och ekonomiska friheter, genom klarläggning att grundläggande rättigheter har företräde framför ekonomiska friheter. Artikel fyra skulle reglera och ge EU befogenhet att säkerställa den sociala unionen.

När det gäller kommissionens lagförslag, COM 130,¹⁰⁶ om att införa en reglering om rätt till stridsåtgärder vid den fria rörligheten för tjänster och den fria etableringsrätten, välkomnade ETUC tillbakadragandet av förslaget. De ansåg att en sådan reglering skulle i själva verket begränsa rätten till stridsåtgärder.¹⁰⁷ De vill i stället att kommissionen ska säkerställa att grundläggande rättigheter inte kan begränsas av ekonomiska friheter. De vill även klargöra att EU inte ska ha en *single market* som ett självändamål, utan verka för en social utveckling. Det ska inte heller vara möjligt att undanröja nationell lagstiftning till förmån för tolkningar av ekonomiska friheter, likt vad som gjordes i Laval.

Businesseurope är en europeisk arbetsgivarorganisation där bland annat SN är medlem i. Denna organisation är av den uppfattningen att det inte behövs några ändringar i EU-rätten gällande förhållandet mellan grundläggande rättigheter och den fria rörligheten. För det första anser de att EU saknar den kompetens som behövs för att reglera stridsåtgärder, enligt artikel 153 FEUF. De ska därför inte heller lagstifta om det. De är även av den uppfattningen att förhållandet mellan de konkurrerande rättigheterna inte behöver förtydligas, då EU-domstolen gett tillräckliga skäl i sina avgöranden i Laval och Viking.

¹⁰⁴ <http://www.etuc.org/a/7521>.

¹⁰⁵ <http://www.etuc.org/a/5175>.

¹⁰⁶ Se fotnot nr 102.

¹⁰⁷ <http://www.etuc.org/a/10329>.

Om EU skulle lagstifta på detta området, menar BusinessEurope att det i stället skulle leda till en rättsosäkerhet och skada den europeiska marknaden.¹⁰⁸

Även BusinessEurope ansåg att det var rätt av kommissionen att dra tillbaka COM 130 gällande rätten till stridsåtgärder. En reglering på detta område skulle bryta mot subsidiaritetsprincipen. Det ska i stället vara upp till medlemsstaterna att lagstifta om stridsåtgärder. Proportionalitetsprincipen som angetts av EU-domstolen i tvister som Laval och Viking, fungerar enligt BusinessEurope som ett bra medel för nationella domstolar att använda sig av. De menar att styrkan med proportionalitetsprincipen är att det på ett bra sätt går att förebygga fackföreningars metoder som skadar EU:s fria rörlighet, som är lika viktig som grundläggande rättigheter.¹⁰⁹

¹⁰⁸

<http://www.besnesseurope.eu/DocShareNoFrame/docs/2/LBOOCHMDBFFNJFNHGGLOIMEPDWY9DBNPW9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2012-00628-E.pdf>.

¹⁰⁹ <http://www.besnesseurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=30658>.

6. Analys

I detta kapitel görs en genomgång av uppsatsen och en analys av det inhämtade materialet. Till att börja med görs ett försök att svara på uppsatsens första fråga gällande förenligheten mellan EU-rätten och internationella bestämmelser om stridsåtgärder. Efter detta diskuteras uppsatsen andra fråga, nämligen förhållandet mellan konkurrerande rättigheter inom EU. Kapitlet avslutas med en avslutande reflektion över problemen och framtiden.

6.1 Finns det en motsättning mellan de olika bestämmelserna?

Vad som nu kan konstateras är att det bland EU:s medlemstater finns ett starkt stöd för föreningsrätt och därmed även rätt till stridsåtgärder. Genom EKMR finns det i konventionen ett stöd för föreningsrätt, visserligen är denna rätt inte absolut då den kan inskränkas. EKMR innehåller inte några bestämmelser om rätten till stridsåtgärder, men som vi kan se i avsnitt 3.2.1 har det genom Europadomstolen vuxit fram en praxis som säger att rätten till stridsåtgärder är inbegripen i föreningsrätten. Domstolen har uttalat i *Schmidt and Dahlström v. Sweden* att artikel 11 EKMR innefattar en rätt till stridsåtgärder och att stater har en skyldighet att säkra denna rättighet. Denna åsikt yttrades även i *Danilenkov and others v. Ryssland* där domstolen ansåg att rätten till stridsåtgärder måste säkras av de stater som skrivit under EKMR. De har således en positiv förpliktelse att göra det möjligt att vidta stridsåtgärder. I målet *Yapi-Yol Sen v. Turkiet* konstaterade domstolen att inskränkningar får göras i rätten till stridsåtgärder, trots att det är en oskiljaktig del av föreningsrätten, och att inskränkningar inte får vara för omfattande. Inskränkningar ska även vara tydligt utformade och snäva till sin natur. I den sociala stadgan från Europarådet finns det även ett skydd för stridsåtgärder, enligt artikel 6.4, se avsnitt 3.2.2.

Rättighetsstadgan från EU, som efter Lissabonfördragets ikraftträdande blivit bindande enligt fördrag, stadgar även ett skydd för stridsåtgärder. Det uttrycks dock i stadgan att detta inte är en absolut rättighet då det kan göras inskränkningar i den. Lissabonfördraget gjorde även gällande att EU ska ansluta sig till EKMR och att dess innehåll ska betraktas som allmänna rättsprinciper.

Det ovan anförda ska nu ställas i relation till den praxis som vuxit fram genom de fyra målen från EU-domstolen, nämligen Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert, se avsnitten 4.1 och 4.2. Genom dessa mål har EU-domstolen fastslagit att rätten till stridsåtgärder kan begränsas till förmån för den fria rörligheten för tjänster och etableringsfriheten. Vad som får ligga till grund för stridsåtgärder får endast hänföra sig åt vad som stadgas i utstationeringsdirektivet eller ordre public, som måste vara under ett allvarligt hot för att vara skäl nog att hindra den fria rörligheten. Genom Luxemburg-målet har domstolen ytterligare preciserat detta och menar att ordre public ska användas restriktivt. I Rüffert-målet har domstolen även klarlagt att ett kollektivavtals innehåll inte kan betraktas som ordre public. I Laval och Viking klargjorde domstolen även att när den fria rörligheten inskränks, vilken inte heller är en absolut rättighet, ska det göras en avvägning med hjälp av proportionalitetsprincipen. Detta innebar i målen att det gjordes en avvägning mellan rätten till stridsåtgärder och den fria rörligheten genom att använda proportionalitet.

Frågan kan nu ställas om EU-domstolens resonemang kring den fria rörligheten stämmer överens med de internationella skyddsreglerna för stridsåtgärder. Som redovisats i avsnitt 4.2.3 har ILO två gånger uttalat att resultatet från Laval och Viking inte kan anses överensstämma med ILO:s konventioner nr 87 och nr 98. Enligt dem ter sig resultatet på ett sätt som inte stämmer överens med föreningsrätten och förhandlingsrätten. Ett krav på proportionalitet kan inte heller anses vara rätt vid intressekonflikter. Denna tanke, likt vad Barnard har sagt, sammanfaller delvis med min uppfattning. Det är så att ju mer oproportionerlig en stridsåtgärd är, desto effektivare är den vid en konflikt. Men samtidigt går det inte heller att helt och hållet lamslå till exempel ett företag genom oproportionerliga åtgärder. Även Europeiska kommittén för sociala rättigheter har uttalat att de svenska lagändringar som gjorts till följd av Laval inte kan anses vara förenliga med den sociala stadgan när det gäller skydd för utländska arbetstagare och rätten till stridsåtgärder, se avsnitt 4.2.3. En risk för social dumping inom EU är alltså inte heller otänkbar på grund av resultaten från EU-domstolen.

Även när man ser till praxis från Europadomstolen uppstår det frågor. Rätten till stridsåtgärder är starkt skyddad av EKMR, och stater har en positiv förpliktelse att säkra denna rättighet. Frågan kan ställas om denna förpliktelse verkligen är uppfylld, när rättigheten kan inskränkas på grund av en individuell, ekonomisk frihet för en arbetsgivare. Den kollektiva rättigheten för arbetstagare inskränks även på så sätt att ordre public endast kan vara gällande om det rör sig om individuella arbetstagares rättigheter. En konflikt mellan EKMR och EU-rätten är således inte otänkbar. Det går även att se en skillnad mellan Europadomstolens resonemang och EU-domstolens resonemang när det gäller rätten till stridsåtgärder. Skillnaden består i synen på tillåtligheten av stridsåtgärder,

där Europadomstolen tydligare uttalar att stridsåtgärder är tillåtna, till skillnad från EU-domstolen där resonemangen snarare pekar mot att stridsåtgärder är otillåtna om ej motiverade. Synsätten är således annorlunda, se avsnitt 5.1.1. Detta tillsammans med ILO:s uttalande, kommittén för sociala rättigheters avgörande samt bindandet av rättighetsstadgan gör att det är mycket som talar för att rätten till stridsåtgärder, vid utstationering av arbetstagare, bör få en större roll och inskränkningar ska motiveras och underbyggas mer än vad domstolen gett uttryck för i Laval och Viking. Och även om rättigheterna kanske inte rättsligt strider mot varandra, är det tveksamt om proportionalietsprincipen är en godtagbar metod för att göra avvägningen mellan dem.

6.2 Två konkurrerande rättigheter i EU

Genom Lissabonfördragets ikraftträdande har EU bestämt att de inte längre endast är en ekonomisk union, utan även en social union som ska arbeta för arbetstagares sociala rättigheter. Om vi ser på en utveckling som skett sedan slutet av 1900-talet fram till Laval, Viking, Luxemburg och Rüffert, när det gäller synen på kollektiva sociala rättigheter, exempelvis vad det kan ställas för krav på en arbetsgivare vid utstationering av arbetstagare, har utvecklingen snarare gått mot ett annat håll än intentionerna. Samtidigt som skyddet för arbetstagare egentligen ska ha blivit starkare enligt fördragen, har kollektiva rättigheter snarare försvagats genom EU-domstolens avgöranden. Tidigare, innan utstationeringsdirektivets införande, var möjligheterna för stater mycket större när det gäller vilka krav som kan ställas på utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare. Men i samband med direktivets införande, och EU-domstolens avgöranden, har staters möjlighet att skydda arbetstagare blivit svagare genom tydligare regler för vilka krav som kan ställas på arbetsgivare, se avsnitt 4.2.

Kommissionen har uppenbarligen noterat denna förändring som skett, samt den kritik som uppstått efter Laval och Viking, då de har utgett lagförslag på förändringar som behöver göras när det gäller konkurrensen mellan den fria rörligheten och rätten till stridsåtgärder. Kommissionen har uttalat att de förstår problematiken som uppstått och menar att det inte finns någon hierarkisk ordning mellan de två rättigheterna. Trots detta anser de att något behöver göras för att förtydliga förhållandet. Ser man till vad ETUC och BusinessEurope anser, tycker ETUC att den fria rörligheten har fått ett för stort utrymme och begränsar rätten till stridsåtgärder på ett för ingående sätt. BusinessEurope å andra sidan anser att systemet fungerar bra som det gör nu, och att ytterligare lagstiftning från EU vore fel, dels på grund av subsidiaritetsprincipen, dels på grund av att EU saknar den kompetens som behövs för att reglera frågor om föreningsrätt och stridsåtgärder.

Vad som är tydligt är i alla fall att när det är två primärrättsliga rättigheter som konkurrerar med varandra, ska det göras en avvägning mellan dessa med hjälp av proportionalitetsprincipen. Huruvida detta är ett bra instrument för att göra avvägningen går att diskutera. Som tidigare nämnts, finns problematiken med att proportionalitet kanske inte är bra vid intressekonflikter då naturligtvis en åtgärd är effektivare ju mer oproportionerlig den är. Det går även att kritisera hela idén med en avvägning mellan rättigheterna, då EU inte har den kompetens som behövs för att lagstifta om frågor som hänför sig åt stridsåtgärder och föreningsrätt. EU sitter därför i en någorlunda oklar situation då samtidigt som de reglerar stridsåtgärder, även säger att de inte ska göra det. I samband med detta finns dessutom idén om att EU ska verka för arbetstagares sociala rättigheter.

Ytterligare en aspekt är den om inskränkningarnas natur. Det är helt godtagbart att inskränkningar ibland måste göras i diverse rättigheter, men det relevanta är vad som inskränkningen syftar till. Om vi ser till rätten till stridsåtgärder, är den starkt skyddad och inskränkningar tenderar att syfta till att skydda exempelvis offentliga och skyddsvärda verksamheter. Det är därför intressant att sätta detta i relation till vad som hänt inom EU, nämligen att en ekonomisk frihet konkurrerar med en kollektiv rättighet. Ur ett etiskt perspektiv går det att diskutera hur pass väl detta stämmer överens med andan bakom internationella överenskommelser. En ekonomisk frihet har kanske inte samma skyddsvärde värde bakom sig i jämförelse med rätten till stridsåtgärder. Att vi kan se en utveckling mot ett starkare skydd för den fria rörligheten i EU-domstolen till förmån för rätten till stridsåtgärder ter sig särskilt oklar, med de nuvarande intentioner som finns i Lissabonfördraget om en social union. Den praxis som fanns innan utstationeringsdirektivets införlivande kan tolkas som mer överensstämmande med dagens rättliga situation där grundläggande rättigheter fått en större betydelse. Det kan med de bakomliggande intentionerna vara rimligare att motivera en inskränkning i den fria rörligheten med hänvisning till exempelvis social dumping, än att inskränka rätten till stridsåtgärder för en ekonomisk, individuell frihet.

Vad som även kan diskuteras är frågan om den rättshierarkiska ordningen inom EU. Den fria rörligheten är en grundsten inom EU, med primärrättslig status. Rättighetsstadgan har samma styrka som fördrag, och EKMR:s innehåll ska betraktas som allmänna rättsprinciper. Sedan finns utstationeringsdirektivet, vilken är av sekundärrättslig natur. Det kan uppkomma frågeställningar när det gäller vilken styrka ett direktiv har. I Laval tolkades artikel 56 FEUF snävt, i ljuset av utstationeringsdirektivet som i sig även tolkades snävt, och fick därmed stor påverkan på utfallet. Frågan är om direktivet kan anses vara av lika stor betydelse nu när rättighetstadgan och EKMR fått bindande effekt.

6.3 Avslutande reflektioner

EU har enligt min mening en svår framtid framför sig. Rättsläget när det gäller den fria rörligheten kontra rätten till stridsåtgärder är oklar och svåröverskådlig. Den fria rörligheten inom EU ska skyddas för att kunna erhålla en *single market*, där alla parter konkurrerar på lika villkor. Samtidigt finns det många internationella bestämmelser som pekar på vikten av att säkra föreningsrätten och rätten till stridsåtgärder. EKMR och rättighetsstadgan har blivit bindande genom Lissabonfördraget och rätten till stridsåtgärder har således fått ett starkare skydd inom EU. Vad som inte heller får glömmas är att ILO:s konventioner och den sociala stadgan inte heller är helt verkningslösa i EU-rätten. Både av EU-domstolen och i Lissabonfördraget nämns dessa bestämmelser, och uttalar ett stöd för att de ska finnas med vid beaktandet av EU-rätten. Alla EU:s medlemsstater är även medlemmar av, eller har skrivit under alla de aktuella konventionerna och stadgorna. Frågan kan ställas hur rimligt det är att vi har EU-rätten, som säger att inskränkningar kan göras i rätten till stridsåtgärder till förmån för den fria rörligheten, samtidigt som EU:s medlemsstater är förpliktigade att följa andra internationella bestämmelser. Det kan inte i längden vara rimligt att, som i Sveriges fall, först rätta sig efter utfallet av Laval och ändra sin lagstiftning, för att sedan få kritik från ILO och Europeiska kommittén för sociala rättigheter. Genom att EU tagit ställning för en social union, bör frågan och problematiken mellan de två konkurrerande rättigheterna förtydligas. En intressant aspekt av detta är även det faktum att unionsrätt numera kan tas upp i Europadomstolen. Visserligen måste frågan först behandlas sedan vanligt i de nationella domstolarna, men om det görs och ett överklagande lämnas till Europadomstolen vore det intressant att se deras syn på problematiken. Som redovisats tidigare går det att se en tydlig skillnad mellan Europadomstolens och EU-domstolens resonemang kring giltigheten av stridsåtgärder.

Slutligen måste EU och EU-domstolen klargöra förhållandet mellan de konkurrerande rättigheterna för att på ett tydligare sätt förklara och motivera sina ställningstaganden. Att som i Laval och Viking endast nämna problemen räcker inte, i stället måste domstolen förtydliga varför de dömer som de gör och varför den fria rörligheten får företräde framför rätten till stridsåtgärder, när det finns så mycket som talar för att den senare rättigheten har stor betydelse. Allt detta visar den stora komplexitet som finns inom EU-rätten, och det visar tydligt hur trots att EU-rätten, internationella stadgor och konventioner vilar på en gemensam värdegrund om människans värde och frihet, blir det olika utfall i domstolar på grund av olika intressen och perspektiv.

Källförteckning

Litteratur

Ahlberg, Kerstin, *Vad är bestämmelser som rör ordre public? En kommentar till domen i målet C-319/06 Kommissionen mot Luxemburg*, Europarättslig Tidskrift, 2008.

Barnard, Catherine, *The Protection of Fundamental Social Rights in Europe after Lisbon: A Question of Conflicts of Interests*, i De Vries, Sybe, Bernitz, Ulf and Weatherill, Stephen (editors), *The protection of fundamental rights in the EU after Lisbon*, 2013, Hart Publishing Ltd.

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter*, femte upplagan, 1993, Norstedts Juridik AB.

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, tredje upplagan, 2007, Norstedts Juridik AB.

De Vries, Sybe, *The protection of Fundamental Rights within Europe's Internal Market after Lisbon – An Endeavour for More Harmony*, i De Vries, Sybe, Bernitz, Ulf and Weatherill, Stephen (editors), *The protection of fundamental rights in the EU after Lisbon*, 2013, Hart Publishing Ltd.

Hatzidaki-Dahlström, Lea, *Lex loci laboris – från gårdagens brist till dagens labyrint*, i Flodgren, Boel m.fl, *Vänbok till Axel Adlercreutz*, 2007, Juristförlaget i Lund.

Hatzidaki-Dahlström, Lea, *The Latvian building worker: Social dumping or social protectionism? The ambiguities of the Laval case*, i *Hellenic review of international law*, 2007, L'institut Hellénique de droit international et étranger.

Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, 2003, Iustus Förlag AB.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod – teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, andra upplagan, 2012, Norstedts Juridik AB.

Hydén, Håkan och Hydén, Therese, *Rättsregler – En introduktion till juridiken*, upplaga 6:1, 2011, Studentlitteratur.

Kellgren, Jan och Holm, Anders, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner*, upplaga 1:1, 2007, Studentlitteratur.

Kruse, Anders, *Fackliga stridsåtgärder och den fria rörligheten inom EU*, Europarättslig Tidskrift, 2008.

Malmberg, Jonas och Sigeman, Tore, *Industrial Actions and EU Economic Freedoms: The Autonomous Collective Bargaining Model Curtailed By The European Court of Justice*, Common Market Law Review No. 45, Kluwer Law International, 2008.

Mörk, Martin, *An End to the Possibilities – on Horizontal Liability in Laval and the Limits of Judicial Rights Protection*, i De Vries, Sybe, Bernitz, Ulf and Weatherill, Stephen (editors), *The protection of fundamental rights in the EU after Lisbon*, 2013, Hart Publishing Ltd.

Nilsson, Mattias och Lundberg, Jenny, *Europarätten – en introduktion till EU-rätten och Europakonventionen*, fjärde upplagan, 2010, Jure Förlag AB.

Nyström, Birgitta, *Svensk arbetsrätt i ett europaperspektiv*, i Flodgren, Boel m.fl, *Vänbok till Axel Adlercreutz*, 2007, Juristförlaget i Lund.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, fjärde upplagan, 2011, Norstedts Juridik AB.

Popovic, Aleksandra, *Mänskliga rättigheter - särskilt om Europakonventionen*, i Linderfalk, Ulf (red.), *Folkrätten i ett nötskal*, 2006, Studentlitteratur.

Schlachter, Monika, *Germany*, i Blanpain, Roger (editor), *The Laval and Viking Cases – Freedom of services and establishment v. Industrial conflict in the European economic area and Russia*, Bulletin of Comparative Labour Relations No. 69, 2009, Kluwer Law International.

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

Weatherill, Stephen, *From Economic Rights to Fundamental Rights*, i De Vries, Sybe, Bernitz, Ulf and Weatherill, Stephen (editors), *The protection of fundamental rights in the EU after Lisbon*, 2013, Hart Publishing Ltd.

Internetkällor

A new strategy for the single market – at the service of Europe’s economy and society, Report to the President of the European Commission, 9 May 2010.

Hämtad 2013-11-18 från:

http://ec.europa.eu/bepa/pdf/monti_report_final_10_05_2010_en.pdf

Antalet medlemmar i Europarådet.

Hämtad 2013-11-05 från:

<http://hub.coe.int/>

Businesseuropes åsikt om rätten till stridsåtgärder.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://www.buinesseuropa.eu/DocShareNoFrame/docs/2/LBOOCHMDBFFNJFNNHGGLOIMEPDWY9DBNPW9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2012-00628-E.pdf>

Businesseuropes pressmeddelande om kommissionens tillbakadragande av COM (2012) 130.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://www.buinesseuropa.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=30658>

COM (2010) 608 final/2, 11.11.2010.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0608:FIN:EN:PDF>

COM (2012) 130 final, 21.3.2012.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:SV:PDF>

COM (2012) 131 final, 21.3.2012.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0131:FIN:SV:PDF>

Commission recommendation, 2008/C 85/01.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:085:0001:000:en:PDF>

Complaint No. 85/2012 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden.

Hämtad 2013-11-20 från:

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC85CaseDoc1_en.pdf

Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, Complaint No. 85/2012.

Hämtad 2013-11-20 från:

http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter/Complaints/CC85AdmissMerits_en.pdf

ETUC:s förslag om införande av en social progress clause.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://www.etuc.org/a/5175>

ETUC:s pressmeddelande om kommissionens tillbakadragande av COM (2012) 130.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://www.etuc.org/a/10329>

ETUC:s åsikter om konflikten mellan den fria rörligheten och rätten till stridsåtgärder.

Hämtad 2013-11-18 från:

<http://www.etuc.org/a/7521>

Pressmeddelande om Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, 68959/01 ECHR.

Hämtad 2013-11-10 från:

<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=002-1589>

Report 3 (part 1A): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2010).

Hämtad 2013-11-10 från:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123424.pdf

Report 3 (part 1A): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2013).

Hämtad 2013-11-10 från:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205472.pdf

Rättsfallsförteckning

Sverige

Arbetsdomstolen

AD 2005 nr 49.

AD 2009 nr 89.

Europeiska unionen

EU-domstolen

Mål C-113/89, Rush Portuguesa Lda mot Office national d'immigration, REG 1990 I-1417.

Förenade målen C-49/98, Finalarte m.fl, REG 2001 I-7831.

Mål C490/04 Kommissionen mot Tyskland, REG 2007 I-6095.

Mål C-438/05, International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's union mot Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti, REG 2007 I-10779.

Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet mfl, REG 2007 I-11767.

Mål C-319/06, Kommissionen mot Luxemburg, REG 2008 I-4323.

Mål C-346/06 Dirk Rüffert mot Land Niedersachsen, REG 2008 I-1989.

Europarådet

Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna

Schmidt and Dahlstrom v. Sweden, European Court of Human Rights decision of the 6 February 1976 on application No. 5589/72, 1976.

Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, European Court of Human Rights decision of 21 April 2009 on application No. 68959/01, 2009.

Danilenkov and others v. Russia, European Court of Human Rights decision of 10 December 2009 on application No. 67336/01, 2009.

Europeiska kommittén för sociala rättigheter

Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, No. 85/2012, Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden.