



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Hugo Anderson

Lavaldomen -  
Den svenska modellens undergång?

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin: VT 2017

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1. INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	4
1.3 Frågeställning	5
1.4 Avgränsningar	5
1.5 Perspektiv, metod och teori	5
1.6 Forskningsläge	6
1.7 Material	6
1.8 Disposition	7
<b>2. LAGSTIFTNING OCH DEN SVENSKA MODELLEN</b>	<b>8</b>
2.1 Den svenska arbetsrättsliga modellen	8
2.2 Fredspliktsreglerna i MBL	9
2.3 Utstationeringslagen	10
<b>3. RELEVANT EU-LAGSTIFTNING</b>	<b>12</b>
3.1 Utstationeringsdirektivet	12
3.2 Fri rörlighet för tjänster, art 49 EUF-fördraget	14
<b>4. LEX LAVAL</b>	<b>15</b>
4.1 Bakgrund	15
4.2 Lavals yrkande	17
4.3 Arbetsdomstolens bedömning	17
4.4 EG-domstolens bedömning	18
4.4.1 Prövning av första frågan	18
4.4.1.1 Utstationeringsdirektivet artikel 3.1 och artikel 3.8	19
4.4.1.2 Artikel 49 FEUF - domstolens bedömning av den fria etableringsrätten	19
4.4.2 Domstolens prövning av den andra frågan	20
4.4.3 Domstolens dom	21
<b>5. LAVALUTREDNINGEN</b>	<b>22</b>

<b>6. UTTALANDEN OM LAVALUTREDNINGEN</b>	<b>25</b>
6.1 Martin Agell - Lavalfallet. Den svenska arbetsmarknadsmodellen vid vägs ände	25
6.2 Tore Sigeman - Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt	26
<b>7. ANALYS</b>	<b>28</b>
7.1 Den svenska rätten efter Lavaldomen	28
7.2 Kritik mot den svenska modellen	29
7.3 Sammanfattning	32
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>33</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>35</b>



# Summary

The Swedish labor law model has been in place since 1938. According to the model it is the trade unions and employers who regulate the terms of employment by collective agreements. However, the trend has gone towards a labor market with more legislation. In this day there are laws that regulate working hours, working environment, etc. However, Sweden has not introduced a minimum wage in legislation - instead, it is regulated in collective agreements. As Sweden joined the EU, all EU citizens can work in Sweden on the same terms as Swedish citizens. In the Laval case, the Court of Justice of the European Union ruled that the Swedish implementation of the Posting of Workers Directive (with the purpose to guarantee workers performing temporary work within the EU certain rights) was not compatible with EU law. Changes in the Swedish legislation have been made but the question remains; is this the end of the Swedish model?

# Sammanfattning

Den svenska arbetsrättsliga modellen har varit gällande sedan 1938. Modellen innebär att det är arbetsmarknadens parter som genom kollektivavtal reglerar arbetarnas villkor. Utvecklingen har dock gått mot en arbetsmarknad som är allt mer lagreglerad. I dagsläget finns det lagar som reglerar arbetstid, arbetsmiljö m.m. Sverige har dock inte infört en minimilön i lagstiftningen, den regleras istället i kollektivavtal. Sveriges inträde i EU innebär att samtliga medborgare i EU ska kunna arbeta i Sverige på samma villkor som svenska medborgare. I Laval-fallet fastslog EU-domstolen att den svenska implementeringen av utstationeringsdirektivet (som ska garantera arbetstagare som utför tillfälliga arbeten inom EU vissa minimirättigheter) inte var förenlig med EU-rätten. Lagändringar har genomförts men frågan som kvarstår är; är detta slutet för den svenska modellen?

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EU	Europeiska unionen
FEU	EU-fördraget
FEUF	EU-Funktionsfördraget
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Medbestämmandelagen
m.m.	Med mera
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
T.ex.	Till exempel
SAF	Svenska arbetsgivarföreningen
s.k.	Så kallad
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
Utstationeringslagen	Lag om utstationering av arbetstagare

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den 20 december 1938 undertecknades Saltsjöbadsavtalet mellan Landsorganisationen i Sverige (citeras LO) och Svenska arbetsgivareföreningen (citeras SAF). Genom avtalet fastslogs en fredsplikt samt att det är arbetsmarknadens olika parter som ansvarar för lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden. Avtalet anses vara starten för den svenska modellen.<sup>1</sup>

Efter 79 år är fortfarande den svenska modellen intakt, detta trots att Sverige den 1 januari 1995 gick med i EU. Inträdet i EU innebär att även utländska arbetstagare har rätt att arbeta i Sverige och att EU:s regler numera även gäller i Sverige. Allt detta styrktes i Lavaldomen från 2005, där den svenska modellens förenlighet med EU-rätten prövades. Efter Lavaldomen har debatten gått varm mellan de som vill behålla den svenska modellen och de som vill förändra den. Frågan som jag ställer mig är; har den svenska modellen nått vägens ände?

## 1.2 Syfte

Uppsatsens syfte är att redogöra för huruvida den svenska arbetsrättsliga modellen måste förändras eller ifall Sverige måste överge den efter utstationeringsdirektivets ikraftträdande samt EU-domstolens dom i det s.k. Laval-målet. Uppsatsen kommer att använda sig utav förarbeten, doktrin och artiklar för att redogöra rättsläget.

---

<sup>1</sup> Nationalencyklopedin, den svenska modellen, ne.se, 2017-05-14.



## 1.3 Frågeställning

Uppsatsen avser besvara följande frågeställningar:

1. Är det möjligt att vidta stridsåtgärder mot utstationerade arbetstagare trots att EU-rätten föreskriver fri rörlighet för tjänster?
2. Hur har Lavaldomen påverkat den svenska arbetsmarknadsmodellen?

## 1.4 Avgränsningar

Denna uppsats kommer främst att fokusera på Lavaldomen och relevant lagstiftning, utredningar samt litteratur som har tillkommit som en konsekvens av domen. I och med att det främst är minimilön som är aktuell i Lavaldomen kommer uppsatsen inte behandla övriga delar av den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet djupare. Proposition 2016/17:107 som röstades igenom i riksdagen den 26 april 2017, och innebär lagändringar i Lex Laval, kommer inte att tas upp i denna uppsats. Uppsatsen fokuserar istället på den lagstiftning som gäller fram till 1 juni 2017.

## 1.5 Perspektiv, metod och teori

Denna uppsats har utformats med en rättsdogmatisk metod. Denna metod innebär att gällande rätt granskas och analyseras. Författaren har tagit hjälp av litteratur, förarbeten, artiklar, lagkommentarer samt rättsfall för att utreda gällande rätt. Argumentationen kommer inte att vara bunden utan istället att vara fri. Analysen kommer att ha sin utgångspunkt i en EU-rättslig metod i och med att den svenska lagstiftningen kommer att tolkas utifrån överensstämmande med EU-rätten. Uppsatsen kommer att ha sin utgångspunkt i ett arbetsgivarperspektiv.

## 1.6 Forskningsläge

Lavalldomens underkännande av den svenska implementeringen av utstationeringsdirektivet innebar att en rad utredningar inleddes för de lagändringar som var nödvändiga. Förslag till åtgärder med anledning av Lavalldomen<sup>2</sup> och Åtgärder med anledning av Lavalldomen<sup>3</sup> är det material som kom direkt i anslutning till Lavalldomen. I efterhand har även nya utredningar inletts för att se över ifall ytterligare förändringar i lagstiftningen ska genomföras, dessa är Översyn av Lex Laval<sup>4</sup> och propositionen Nya utstationeringsregler.<sup>5</sup> Annan litteratur värd att nämna är främst i form av artiklar i kölvattnet av Lavalldomen, där kan Tore Sigemans artikel *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt* samt Martin Agells artikel *Lavalfallet - den svenska arbetsmarknadsmodellen vid vägs ände* nämnas.

## 1.7 Material

Det material som uppsatsen huvudsakligen bygger på är *Lavalfallet*<sup>6</sup>, propositionen *Åtgärder med anledning av Lavalldomen*<sup>7</sup> och *Översyn av Lex Laval*.<sup>8</sup> Anledningen till att ovanstående litteratur huvudsakligen har använts är att uppsatsen bygger på Lavalldomen och materialet ger insikt i hur lagstiftningen var före domen och vilka åtgärder som vidtagits efter den. Artiklar, doktrin och lagkommentarer har analyserats och legat till grund för

---

<sup>2</sup> SOU 2008:123.

<sup>3</sup> Prop 2009/10:48.

<sup>4</sup> SOU 2015:83.

<sup>5</sup> Prop 2016/17:107.

<sup>6</sup> Mål C-341/05.

<sup>7</sup> Prop. 2009/10:48.

<sup>8</sup> SOU 2008:123.

en analys av de lagförändringar som har genomförts i samband med Lavaldomen.

## **1.8 Disposition**

Uppsatsen kommer att inledas med en tillbakablick över den svenska modellen för att läsaren ska få en ökad förståelse över den svenska arbetsrättsliga modellen. En genomgång av relevant svensk lagstiftning vad gäller utstationering och medbestämmandelagen kommer sedan att genomföras. Därefter kommer Utstationeringsdirektivet och övrig EU-lagstiftning som har en koppling till Lavaldomen och utstationering av arbetstagare inom EU. Sedermera kommer Lavaldomen tas upp. En genomgång kommer därefter att följa över de utredningar och artiklar som skrevs efter Lavaldomen. En analys av använt material kommer sedan att följa för att besvara författarens frågeställningar. Uppsatsen kommer avslutas med en sammanfattning.

# 2. Lagstiftning och den svenska modellen

## 2.1 Den svenska arbetsrättsliga modellen

1938 undertecknades Saltsjöbadsavtalet och sedan dess är det arbetsmarknadens aktörer som reglerar lönebildningen i Sverige. Staten ska som huvudregel inte ha någon inblandning vad gäller lönebildning.<sup>9</sup> Övriga områden som arbetsmiljö, semester och annan ledighet regleras dock i dispositiv lag som kan frångås genom kollektivavtal.<sup>10</sup> Fackliga stridsåtgärder utgör i Sverige en viktig del av lönebildningen på arbetsmarknaden. I 2:14 regeringsformen (citeras RF) stadgas det att fackliga stridsåtgärder på arbetsmarknaden är tillåtna ifall inte annat stadgas av lag eller avtal.<sup>11</sup> På grund av att stridsåtgärder har stöd i RF är Arbetsdomstolen inte behörig att begränsa rätten till stridsåtgärder i sådana fall då det inte finns stöd i lag eller avtal.<sup>12</sup> Anledningen till grundlagsskyddet beskrivs ofta som en konsekvens av att den svenska arbetsmarknadens historik av att själva lösa konflikter som uppstår. Lagstiftning ska ses som en sista utväg för att lösa eventuella problem som kan uppstå på arbetsmarknaden. Detta synsätt förstärks även av att rätten till stridsåtgärder i 2:14 RF kan åsidosättas genom avtal.<sup>13</sup>

På grund av en vag formulering i 2:14 RF har det uppstått ett problem kring tolkningen av begreppen stridsåtgärd och avtal.<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Lavallagstiftningen, Tommy Iseskog, Studentlitteratur, Malmö 2011, s.9.

<sup>10</sup> Prop 2009/10:48 s.12.

<sup>11</sup> Lavallagstiftningen, s.9.

<sup>12</sup> Jermsten, [Regeringsformen (1974:152), kommentar till 2 kap 14 §, not 43].

<sup>13</sup> Jermsten, [Regeringsformen (1974:152), kommentar till 2 kap 14 §, not 43].

<sup>14</sup> Sigeman (1990) s. 359.

## 2.2 Fredspliktsreglerna i MBL

I Medbestämmandelagens (citeras MBL) 41-44 §§ hanteras reglerna om fredsplikt mellan arbetstagare och arbetsgivare. I 41 § MBL stadgas det att arbetstagare och arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal inte får vidta eller delta i stridsåtgärd; det råder en fredsplikt parterna emellan. Stridsåtgärder definieras som ett agerande mellan arbetsgivare och arbetstagare eller vice versa som faktiskt kan inverka på motparten. Åtgärden ska normalt utföras kollektivt för att räknas som en stridsåtgärd.<sup>15</sup>

Stridsåtgärder som genomförs och står i strid med 5 a och 5 b §§ lagen om utstationerade arbetstagare (citeras utstationeringslagen) är olovliga enligt 41 c § MBL. I 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen nämns de minimivillkor som utstationerade arbetstagare har rätt till, det är t.ex. arbetstid och arbetsmiljö. Stridsåtgärder får enbart genomföras för att få igenom sådana minimivillkor som tillämpas i ett centralt kollektivavtal för en hel bransch samt att kollektivavtalet enbart avser minimivillkor som är förmånligare för arbetstagarna än de villkor som finns i 5 § utstationeringslagen. Samtliga ovan nämnda villkor måste vara uppfyllda för att stridsåtgärden ska vara lovlig. Ifall arbetsgivaren för de utstationerade arbetstagarna kan visa att ett kollektivavtal med i stort sett lika förmånliga villkor har undertecknats råder det ett förbud mot att vidta stridsåtgärder gentemot den arbetsgivaren. I och med att 41 c § MBL infördes 2012 överensstämmer MBL:s regler med utstationeringslagen om när en stridsåtgärd är olovlig. Innan 2012 fanns det inga regler om när en stridsåtgärd mot utstationerade arbetstagare var tillåtna i MBL.<sup>16</sup>

Enligt 42 § 1 st. MBL får arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer inte genomföra eller stötta olovliga stridsåtgärder. I 42 a § 1 st. MBL stadgas det

---

<sup>15</sup> Dahlekant, Weihe, [Medbestämmandelagen (1976:580), kommentar till 41 § 1 st. not 106].

<sup>16</sup> Dahlekant, Weihe, [Medbestämmandelagen (1976:580) kommentaren till 41 C § 1p. not 116].

att 42 § 1 st. MBL enbart gäller i arbetsförhållanden som MBL är direkt tillämplig på. Av 42 a § 2 st. MBL framgår dock att 42 § 1 st. MBL även är tillämplig på Utstationeringslagen. 42 a § 2 st. MBL är en konsekvens av att 42 § 1 st. MBL i Lavaldomen sågs som direkt diskriminerande mot utländska arbetsgivare som avsåg att etablera sig i Sverige. I och med den nya bestämmelsen begränsas möjligheten att vidta stridsåtgärder gentemot utstationerande arbetsgivare.<sup>17</sup>

## 2.3 Utstationeringslagen

Europarådet lagstiftade 1996 och skapade utstationeringsdirektivet om utstationering av arbetstagare. Utstationeringslagen tillkom 1999 i Sverige som en konsekvens av det nya direktivet. Utstationeringslagen är tillämplig när arbetsgivare som har sin verksamhet i ett annat land än Sverige tillhandahåller arbetstagare i Sverige i samband med att en tjänst utförs, enligt 1 § 1 st. utstationeringslagen. Arbetet ska enbart utföras i Sverige samt under en begränsad tid.<sup>18</sup>

Utstationeringslagens regler avser minimiregler, det vill säga regler som alla arbetstagare är garanterade till oavsett vilken lag som gäller på anställningsavtalet. I 5 § utstationeringslagen nämns de olika villkoren som ska gälla för arbetstagare som är utstationerade i Sverige. Till skillnad från utstationeringsdirektivet finns det inga regler om minimilön i utstationeringslagen. Minimilön regleras fortfarande av arbetsmarknadens parter. Dessa villkor utgör den hårda kärnan som samtliga utstationerade arbetstagare ska vara garanterade. Stridsåtgärder får enbart utföras mot utstationerade arbetstagare för att den utstationerade arbetsgivaren ska underteckna ett centralt kollektivavtal som gäller i hela Sverige, som enbart avser minimivillkor och minimilön, samt att det kollektivavtalet är mer

---

<sup>17</sup> Dahlekant, Weihe [Medbestämmandelagen (1976:580) kommentaren till 42 a § 2 st. not 119].

<sup>18</sup> Säfwe [Utstationeringslagen (1999:678) kommentaren till Utstationeringslagen, not \*].

fördelaktigt än redan gällande kollektivavtal för de utstationerade arbetstagarna enligt 5 a § utstationeringslagen.<sup>19</sup>

I 5 a § 2st. utstationeringslagen finns den så kallade bevisregeln som gör att möjligheten att vidta stridsåtgärder mot utstationerade arbetstagare är begränsad i jämförelse med möjligheten att vidta stridsåtgärder mot inhemska arbetsgivare. Bevisregeln gäller den så kallade hårda kärnan i 5 § utstationeringslagen. Det är den utstationerande arbetsgivaren som har bevisbördan för att visa att dennes arbetstagare redan täcks av ett väsentligt lika förmånligt kollektivavtal. Om så är fallet är denne skyddad mot stridsåtgärder som vidtas av svenska fackförbund.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Säfwe [Utstationeringslagen (1999:678) kommentaren till Utstationeringslagen, not \*].

<sup>20</sup> Prop. 2016/17:197 s.30.

## 3. Relevant EU-lagstiftning

### 3.1 Utstationeringsdirektivet

Utstationeringsdirektivet (96/71/EG) tillkom 1996 för att reglera vilket lands arbetsrättsliga villkor som ska tillämpas på utstationering av arbetstagare. Innan direktivets tillkomst var rättsläget osäkert vad gäller utstationering och EU-kommissionen befarade att det skulle leda till lönedumpning och sämre villkor för utstationerade arbetstagare. Detta skulle i sin tur leda till en illojal konkurrens inom EU mellan olika medlemsländer. Utstationeringsdirektivet tillkom för att garantera samtliga arbetstagare inom EU ett socialt skydd samt att arbetskraft inte ska kunna utnyttjas genom att arbeta under dåliga villkor.<sup>21</sup> För att motverka den befarade utvecklingen tillkom utstationeringsdirektivet för att istället främja tillfälligt arbete över gränserna inom EU.<sup>22</sup>

Utstationeringsdirektivet är tillämpligt på arbetstagare som sänds ut tillfälligt på entreprenad, inom koncern eller hyrs ut för ett företags räkning till en annan medlemsstat i EU enligt artikel 1 utstationeringsdirektivet. Utstationering anses föreligga då en arbetstagare under begränsad tid utför arbete i ett annat EU-land enligt artikel 2.1 utstationeringsdirektivet.<sup>23</sup>

Artikel 3 innehåller de centrala reglerna kring arbetsvillkor för arbetstagare. Artikel 3.1 innehåller den s.k. hårda kärnan rörande arbetsvillkor som utstationerade arbetstagare ska garanteras i mottagarstaten vilket bland annat är minimilön, längsta arbetstid, säkerhet, diskriminering m.m. Dessa villkor kan fastställas i lag eller genom allmängiltiga kollektivavtal.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Tore Sigeman (2005) s.474.

<sup>22</sup> SOU 2015:83 s.127f.

<sup>23</sup> SOU 2015:83 s.85.

<sup>24</sup> Prop 2009/10:48 s.14.



Villkoren som nämns i artikel 3.1 utgör enbart minimivillkor, artikeln utgör dock inget hinder mot förmånligare villkor enligt artikel 3.7 utstationeringsdirektivet.<sup>25</sup> Innan utstationeringsdirektivet hade medlemsländerna enligt det s.k. Rush Portuguesa-målet<sup>26</sup> en möjlighet till att i deras lagstiftning eller kollektivavtal även omfatta utstationerade arbetstagare. Efter utstationeringsdirektivets tillkomst var det istället varje medlemsstats skyldighet att den hårda kärnan i 3.1 utstationeringsdirektivet garanterades samtliga arbetstagare i landet.<sup>27</sup>

För att det ska definieras som ett kollektivavtal ska det vara ett allmängiltigt avtal som följs av alla företag inom den branschen och inom det geografiska området, enligt artikel 3.8 utstationeringsdirektivet. Ifall det inte finns något system för allmängiltiga förklaringar av kollektivavtal ska staten enligt artikel 3.8 2 st. första och andra strecksatsen utstationeringsdirektivet utgå från avtal som gäller inom en aktuell bransch inom det geografiska området och/eller avtal som har ingåtts mellan de mest representativa marknadsorganisationerna.<sup>28</sup> För att ett medlemsland ska kunna utgå från den andra strecksatsen i artikel 3.8 utstationeringsdirektivet krävs det att inhemska och företag från EU-länder behandlas likadant i likartade situationer.<sup>29</sup>

I artikel 3.10 utstationeringsdirektivet stadgas det att medlemsländer kan tillämpa avvikande bestämmelser som är diskriminerande om dessa rör ”ordre public”. Ordre public tolkas som grundläggande rättsprinciper eller internationellt tvingande regler.<sup>30</sup> Ordre public måste utgöra skäl som rör

---

<sup>25</sup> SOU 2015:83 s.86.

<sup>26</sup> Mål C-113/89.

<sup>27</sup> SOU 2015:83 s.88.

<sup>28</sup> SOU 2015:83 s.90.

<sup>29</sup> SOU 2015:83 s.130.

<sup>30</sup> Tore Sigeman (2005) s.473.

allmän ordning, säkerhet och hälsa. Ordre public utgör ett undantag från den fria rörligheten och EU-domstolen har i bland annat fallet Kommissionen mot Luxemburg sagt att ordre public ska tillämpas restriktivt samt att en medlemsstat inte ensidigt kan bestämma vad som utgör ordre public.<sup>31</sup>

Utstationeringsdirektivet reglerar inte vilken lag som ska gälla på stridsåtgärder som vidtas mot utstationerade arbetstagare.<sup>32</sup>

## **3.2 Fri rörlighet för tjänster, art 49 EUF-fördraget**

En av EU:s grundpelare i artikel 3.2 EU-fördraget (citeras FEU) är att det inom unionens medlemsstater ska vara en fri marknad, där hinder för fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital inte får finnas. I artikel 49 EU-funktionsfördraget (citeras FEUF) stadgas det att medlemsländerna i sin lagstiftning inte får diskriminera gentemot arbetsgivare från andra medlemsländer. En näringsidkare som tillfälligt bedriver sin verksamhet i ett annat medlemsland får inte diskrimineras och ska behandlas på motsvarande sätt som landets egna medborgare. Förbudet riktar sig även mot lagstiftning som gäller inhemska likväl som utländska aktörer om det kan göra det mindre attraktivt för utländska arbetsgivare att etablera sig i landet. Lagstiftning av denna typen är tillåten ifall den: har ett legitimt syfte som är förenligt med fördraget (1), motiveras av allmänintresse (2), säkerställer det mål som åtgärden syftar till (3) och inte går längre än vad som är nödvändigt (4). Vad gäller den sista förutsättningen måste principen om ömsesidigt erkännande uppmärksammas. Den innebär att en medlemsstat inte får vidta åtgärder ifall de redan har vidtagits i hemlandet.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> SOU 2015:83 s.130.

<sup>32</sup> SOU 2015:83 s.73.

<sup>33</sup> prop 2009/10:48 s.13f.

# 4. Lex Laval

## 4.1 Bakgrund

Det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (citeras Laval) utstationerade under 2004 35 arbetstagare i Sverige. I samband med utstationeringen genomfördes entreprenadarbete på en skola i Vaxholm av ett svenskt helägt dotterföretag, L&P Baltic Bygg AB (citeras Baltic).<sup>34</sup> Laval undertecknade den 14 september 2004 samt 20 oktober ett lettiskt kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetarförbundet.<sup>35</sup>

I juni 2004 inleddes diskussioner emellan Byggettan på ena sidan och Laval och Baltic på andra sidan om att Laval skulle ansluta sig till det svenska Byggnadsavtalet. Laval krävde under dessa diskussioner att löner och arbetsvillkor skulle bestämmas i parallella förhandlingar samtidigt som Laval anslöt sig till Byggnadsavtalet. Byggettan accepterade kravet, trots att kollektivavtalsförhandlingar vanligtvis ska avslutas först och parterna därefter, under fredsplikt, förhandlar om arbetsvillkor och lön. Byggettan accepterade Lavals krav på timlön.<sup>36</sup> Den 15 september 2004 krävde Byggettan att Laval skulle underteckna Byggnadsavtalet gällande arbetet på skolan i Vaxholm och att de utstationerade arbetstagarna skulle garanteras en lön på 145 kronor per timme. Lönen baserades på lönestatistik i Stockholmsområdet för 2004 beträffande betongarbete och träarbete yrkesvis. Laval betalade ut en lön på 13 600 SEK dvs 81 kr/timme samt ett traktamente som uppgick till 6 000 SEK.<sup>37</sup> Ifall Laval inte undertecknade

---

<sup>34</sup> Mål C-341/05 p.27.

<sup>35</sup> Mål C-341/05 p.28.

<sup>36</sup> Mål C-341/05 p.29.

<sup>37</sup> Mål C-341/05 p.31.

kollektivavtalet förklarade sig Byggettan villiga att vidta fackliga stridsåtgärder.<sup>38</sup>

Laval menade att ett undertecknande av Byggnadsavtalet skulle leda till att företaget var bundna av samtliga regler i avtalet. Detta skulle medföra betalningsförpliktelser till Byggettan och FORA. Laval var enligt Byggnadsavtalet skyldiga att betala 1,5 % av företagets lönesumma till Byggettan för den lönegranskning som Byggettan utför. FORA erbjuder försäkringar till arbetstagare vid bland annat sjukdom, arbetslöshet, ekonomiskt skydd vid arbetsskador och efterlevandeskydd vid arbetstagarens dödsfall. Laval var enligt Byggnadsavtalet skyldiga att betala 0,8 % av lönesumman till FORA samt en summa avseende försäkringspremier, motsvarande 5,9 % av lönesumman.<sup>39</sup>

Inget kollektivavtal undertecknades mellan Laval och Byggettan, och förhandlingarna bröt samman. Byggettan krävde att svenska Byggnadsförbundet (citeras Byggnads) skulle vidta stridsåtgärder gentemot Laval. Varsel om stridsåtgärder lämnades i oktober 2004.<sup>40</sup> Den 2 november 2004 upprättades en blockad kring byggarbetsplatsen i Vaxholm. Blockaden gjorde så att varuleveranser inte kunde komma in till arbetsplatsen samt att de lettiska arbetarna nekades inträde till arbetsplatsen. Laval kontaktade polisen, polisen svarade att de saknade rätt att ingripa mot blockaden eftersom den var lovlig enligt svensk rätt.<sup>41</sup>

Medlingsförhandlingar inleddes i december 2004. Där erbjöds Laval av Byggettan att underteckna Byggnadsavtalet innan lönefrågan behandlades. Laval valde dock att inte acceptera erbjudandet på grund av att de inte hade

---

<sup>38</sup> Mål C-341/05 p.30.

<sup>39</sup> Mål C-341/05 p.20.

<sup>40</sup> Mål C-341/05 p.33.

<sup>41</sup> Mål C-341/05 p.34.

fått vetskap om vilka skyldighet avtalet skulle innebära för företaget i lönehänseende. Stridsåtgärderna intensifierades i december 2004 då andra fackförbund vidtog sympatiåtgärder. Efter julhelgen 2004 återkom aldrig Laval till byggarbetsplatsen i Vaxholm.<sup>42</sup>

Laval väckte 7 december talan vid arbetsdomstolen mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerna.<sup>43</sup>

## 4.2 Lavals yrkande

Laval yrkade i Arbetsdomstolen att stridsåtgärderna och sympatiåtgärderna som vidtagits var olovliga och skulle hävas. Laval yrkade även att skadestånd skulle utdömas.

## 4.3 Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen menade att det var oklart huruvida fackliga stridsåtgärder för att få ett utländskt företag som utstationerar arbetstagare att underteckna ett kollektivavtal var förenliga med artikel 49 FEUF samt direktiv 96/71 om utstationering av arbetstagare. Den 29 april 2005 begärde Arbetsdomstolen ett förhandsavgörande av EG-domstolen och målet vilandeförklarades. Arbetsdomstolen ställde följande tolkningsfrågor till EG-domstolen:<sup>44</sup>

1. ”Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt [direktiv 96/71] att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad försöker förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal i värdlandet avseende arbets- och anställningsvillkor av det

---

<sup>42</sup> Mål C-341/05 p.37.

<sup>43</sup> Mål C-341/05 p.39.

<sup>44</sup> Mål C-341/05 p.40.

slag som redovisats i Arbetsdomstolens beslut [av den 29 april 2005 (Byggnadsavtalet)], om läget i värdlandet är sådant att den lagstiftning som har till syfte att genomföra [direktiv 96/71] saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?”

2. ”Enligt [MBL] gäller ett förbud mot fackliga stridsåtgärder i syfte att undantränga ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Detta förbud gäller dock enligt en särskild bestämmelse, som är en del av den s.k. lex Britannia, endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som [MBL] är direkt tillämplig på, vilket i praktiken innebär att förbudet inte gäller vid stridsåtgärder mot utländska företag som är tillfälligt verksamma här i landet och har med sig egen arbetskraft. Utgör EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet hinder mot en tillämpning av den sist nämnda regeln som tillsammans med övriga delar av lex Britannia i praktiken också innebär att svenska kollektivavtal blir giltiga och får företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal — på stridsåtgärder i form av blockad som vidtas av svenska fackliga organisationer mot ett gästande tjänsteföretag?”<sup>45</sup>

## 4.4 EG-domstolens bedömning

### 4.4.1 Prövning av första frågan

Arbetsdomstolens första fråga handlar om att få klarhet huruvida det är förenligt med EG-fördraget (nuvarande FEUF) om frihet att tillhandahålla tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och med direktiv 96/71 att genom fackliga stridsåtgärder i form av en blockad få ett utländskt tjänsteföretag att ansluta sig till ett kollektivavtal avseende arbets- och anställningsvillkor.

---

<sup>45</sup> Mål C-341/05 p.40.

#### **4.4.1.1 Utstationeringsdirektivet artikel 3.1 och artikel 3.8**

Domstolen inleder med att konstatera att det finns tre sätt i Utstationeringsdirektivet (96/71) artikel 3.1 för att fastställa den hårda kärnan för minimiskydd: lag, allmängiltig förklaring av kollektivavtal eller utsträckning av kollektivavtal som gäller allmänt eller har ingåtts av de största arbetsmarknadsorganisationerna (extensionsmodellen). Sverige har inte valt något av ovanstående alternativ vad gäller minimilön. Domstolen konstaterar att Utstationeringsdirektivet enbart reglerar minimivillkor och att Byggnadsavtalet inte avser minimivillkor och att villkoren i avtalet inte heller fastställs på ett sådant sätt som föreskrivs i Utstationeringsdirektivet artikel 3.1 och artikel 3.8. Byggnadsförbundet kan därför inte kräva att Laval ska acceptera dessa villkor och att stridsåtgärderna därför inte har stöd i Utstationeringsdirektivet.<sup>46</sup>

I och med att Sverige inte har implementerat minimilön på ett sådant sätt som föreskrivs i Utstationeringsdirektivet kan inte fackföreningar enligt EG-domstolen kräva att utstationerade arbetsgivare förhandlar fram kollektivavtal från fall till fall. EG-domstolen underkänner detta av framförallt två anledningar, dels att lönerna inte utgör minimilöner som är tillräckligt förutsebara och att minimilönen i Sverige inte har fastställts på något av de sätt som föreskrivs i Utstationeringsdirektivet artikel 3.1 och 3.8.<sup>47</sup>

#### **4.4.1.2 Artikel 49 FEUF - domstolens bedömning av den fria etableringsrätten**

Den svenska och danska regeringen argumenterade för att artikel 49 FEUF (f.d.artikel 43 FEG) inte var tillämplig på grund av att rätten att vidta

---

<sup>46</sup>Mål C-341/05 p.70.

<sup>47</sup> Mål C-341/05 p.71.

fackliga stridsåtgärder låg utanför artikelns behörighet.<sup>48</sup> EG-domstolen stadgar först att Danmark och Sveriges påstående förvisso stämmer. Områden som inte regleras av EU-rätten får medlemsstaterna reglera enligt eget tycke. Dock så är medlemsstaterna enligt EG-domstolen fortfarande skyldiga att ta hänsyn till EU-rätten vid utövandet av denna rättighet.<sup>49</sup>

EG-domstolen menar att Byggnads agerande då de vidtagit stridsåtgärder när Laval inte har undertecknat ett kollektivavtalet inte är förenligt med artikel 49 FEUF. Detta på grund av att kollektivavtalet innehåller förmånligare villkor än vad som föreskrivs i artikel 3.1 första stycke a-g i Utstationeringsdirektivet. Byggnads stridsåtgärder kan enligt EG-domstolen i sin tur medföra att det blir mindre attraktivt och svårare för företag att utföra bygg- och anläggningsarbeten i Sverige. Stridsåtgärder som avses i detta fall strider alltså enligt EG-domstolen mot artikel 49 FEUF.<sup>50</sup>

#### **4.4.2 Domstolens prövning av den andra frågan**

Frågan rör de regler som finns i MBL som har till syfte att motverka social dumpning. MBL stadgar att eventuella kollektivavtal som utländska tjänsteföretag redan är bundna av i medlemsstaten där de är etablerade inte ska tas hänsyn till då tjänsten utförs i ett annat land. Systemet innebär att det är tillåtet att utföra stridsåtgärder mot företag som är bundna av utländska kollektivavtal på samma sätt som det är tillåtet mot svenska företag som inte är anslutna till något kollektivavtal.<sup>51</sup> Enligt EG-domstolens rättspraxis så föreligger diskriminering när olika regler tillämpas på lika situationer eller när samma regel tillämpas på olika situationer. De svenska nationella bestämmelserna i MBL innebär en diskriminering enligt art 49 FEUF i och

---

<sup>48</sup> Mål C-341/05 p.86.

<sup>49</sup> Mål C-341/05 p.87.

<sup>50</sup> Mål C-341/05 punkt. 99.

<sup>51</sup> Mål C-341/05 punkt. 113.



med att anslutna utländska företag behandlas som inhemska företag som inte är anslutna till något kollektivavtal.<sup>52</sup>

Undantag från EU-lagstiftning får göras ifall det är berättigat med hänsyn till den allmänna ordningen, säkerhet eller hälsan. EG-domstolen är av uppfattningen att inget av undantagen är tillämpligt och att diskrimineringen i målet därför inte kan vara berättigad.<sup>53</sup>

### 4.4.3 Domstolens dom

1. Första frågan skall tolkas så att Utstationeringsdirektivet utgör hinder för en fackförening att vidta stridsåtgärder avseende minimilön. då det inte finns någon lagstadgad minimilön i det aktuella landet. EG-domstolen fastslår att stridsåtgärder inte är tillåtna för att få ett utstationerande företag att skriva under ett kollektivavtal som innehåller förmånligare regler än Utstationeringsdirektivet.<sup>54</sup>
2. Svaret från EG-domstolen på den andra frågan slår fast att artikel 49 och 50 FEUF utgör ett hinder mot fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder gentemot företag som redan är anslutna till ett kollektivavtal i en annan medlemsstat.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Mål C-341/05 punkt. 115.

<sup>53</sup> Mål C-341/05 punkt. 119.

<sup>54</sup> Mål C-341/05 sida 49 punkt.1.

<sup>55</sup> Mål C-341/05 sida 50 punkt. 2.

## 5. Lavalutredningen

I kölvattnet av lavaldomen tillsatte regeringen 2008 en utredning för att utreda vilka ändringar som var nödvändiga att genomföra i svensk lagstiftning för att den skulle vara förenlig med lavaldomen.<sup>56</sup> Utredningen fastslog att det krävdes en ändring i 42 § 3 st. MBL för att bestämmelsen skulle vara förenlig med Lavaldomen. Möjligheten till stridsåtgärder i MBL behövde begränsas i förhållande till utstationerade arbetstagare. Regeringen hade som avsikt med utredningen att dels förändra den svenska lagstiftningen så att den är förenlig med EU-rätten men även att i största möjliga mån låta ansvaret för den svenska arbetsmarknaden ligga kvar på arbetsmarknadens aktörer för att behålla den svenska modellen.<sup>57</sup>

Utredningen menar att den svenska modellen där kollektivavtal reglerar arbetsmarknaden är förenlig med EU-domstolen. Avsaknaden av minimilön i den svenska lagstiftningen samt avsaknaden av ett system för utsträckning eller statliga kollektivavtal uppfattas dock som något som måste ses över i det svenska systemet. Regeringen och andra remissinstanser anser dock att ett sådant system för när kollektivavtal alltid ska tillämpas inte behövs. Istället väljer regeringen att införa en modell som överensstämmer med artikel 3.8 första och andra strecksatsen utstationeringsdirektivet. Strecksatserna stadgar att kollektivavtal som används allmänt för liknande företag inom en bransch (första strecksatsen) samt kollektivavtal som har ingåtts av de största arbetsmarknadsorganisationerna (andra strecksatsen) ska vara giltiga trots att de inte har förklarats vara allmänt giltiga. Regeringen menar att artikel 3.8 första strecksatsen utstationeringsdirektivet har tillkommit för att överensstämja med den svenska modellen på arbetsmarknaden. Fackliga organisationer ska enligt propositionen

---

<sup>56</sup> prop 2009/10:48 s.11.

<sup>57</sup> prop 2009/10:48 s.25.

fortfarande ha möjlighet att genomdriva stridsåtgärder gentemot utstationerade arbetstagare så länge det rör den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet samt är ett kollektivavtal som motsvarar artikel 3.8 första strecksatsen utstationeringsdirektivet. I Sverige finns det cirka 600 kollektivavtal som har status som riksavtal. Dessa avtal har tillsammans med hängavtal som har slutits täckt 91 % av alla arbetstagare år 2006/2007. Inom byggbranschen är täckningsgraden 95 %. Avtal som sluts mellan arbetstagarorganisationer och centrala arbetsgivarorganisationer anses enligt regeringen i propositionen uppfylla kravet i artikel 3.8 första strecksatsen utstationeringsdirektivet. Det vill säga att ett sådant kollektivavtal ska anses ha allmän giltighet på den svenska arbetsmarknaden vad gäller svenska arbetsgivare likväl som för utstationerande arbetsgivare.<sup>58</sup>

Stridsåtgärder blir enbart lovliga när de genomförs för att uppnå villkoren i ett centralt kollektivavtal. I och med lavalldomen har möjligheten till att ställa krav på förmånligare villkor än de som nämns i 5 § utstationeringslagen helt försvunnit enligt utredare på Stockholms universitet.<sup>59</sup> Utredningen hävdar dock att utstationeringsdirektivet inte hindrar olika metoder för att fastställa villkoren i den hårda kärnan. De menar att det är möjligt att parallellt med lagstiftning inom olika branscher stadga förmånligare villkor än de som genom lag finns i den så kallade hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. Dessa får dock inte genom stridsåtgärder genomdrivas.

För att ett allmänt gällande kollektivavtal ska kunna genomdrivas måste det enligt utredningen vara allmänt gällande samt att det enbart är minimivillkor som får genomdrivas med hjälp av stridsåtgärder. Minimilönen får inte vara utav typen att den ska fastställas genom förhandlingar som var fallet i

---

<sup>58</sup> prop 2009/10:48 s.32.

<sup>59</sup> prop 2009/10:48 s.32.

lavalområdet utan det måste vara en och samma minimilön som gäller i ett allmängiltigt kollektivavtal.<sup>60</sup>

En effekt av Lavaldomen är att Lex Britannia<sup>61</sup> som tidigare gällde inom EU-rätten revs upp. Lex Britannia anses efter Lavaldomen vara direkt diskriminerande i och med att hänsyn inte tas till ifall en arbetsgivare redan är bunden av kollektivavtal i företagets hemland. Lex Britannia anses idag utgöra ett hinder mot att utföra tjänster inom EU. Att utföra stridsåtgärder av den typen som godkändes enligt Lex Britannia anses strida mot principen om ömsesidigt erkännande och att det är en åtgärd som är mer långtgående än vad som är nödvändigt pga att det redan finns ett kollektivavtal i företagets hemland. Ifall det utstationerade företaget har tecknat ett kollektivavtal som innehåller villkor som är minst lika bra som det allmänt gällande svenska avtalet råder det ett förbud gentemot stridsåtgärder så länge den utstationerade arbetsgivaren kan visa att villkoren tillämpas i praktiken. LO och Tjänstemännens centralorganisation (citeras TCO) menade att det var ett nödvändigt kontrollinstrument att kunna kräva att utländska arbetsgivare även undertecknade ett svenskt kollektivavtal trots att de redan tillämpade ett utländskt kollektivavtal med villkor som motsvarar en miniminivå eller bättre. Regeringen delar dock inte denna uppfattningen, de för istället en argumentation om att den svenska modellen redan har blivit underkänd i Lavaldomen när ett likvärdigt utländskt kollektivavtal undanträngdes genom stridsåtgärder. Regeringen menar att en stridsåtgärd för att kontrollera ett utländskt kollektivavtal aldrig kan vara förenligt med EU-rätten.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Prop 2009/10:48 s.34.

<sup>61</sup> AD 1993 nr 28.

<sup>62</sup> Prop 2009/10:48 s.36.

## 6. Uttalanden om Lavalutredningen

Efter domen uttalade sig Uppsala universitet, Stockholms universitet och Svenskt Näringsliv att det fortfarande föreligger en diskriminering gentemot utländska arbetsgivare i Sverige. Svenska arbetsgivare som inte har undertecknat ett kollektivavtal kan freda sig genom att underteckna ett kollektivavtal oavsett innehållet i avtalet. Samma möjlighet finns inte för utländska arbetsgivare då de måste underteckna ett kollektivavtal som innehåller flera miniminivåer för att freda sig gentemot stridsåtgärder.<sup>63</sup>

### 6.1 Martin Agell - Lavalfallet. Den svenska arbetsmarknadsmodellen vid vägs ände

Advokat och arbetsrättsspecialist Martin Agell menar i motsats till Lavalutredningen att den svenska modellen är otillåten enligt Lavaldomen. Han menar att Byggnads agerande är otillåtet av tre anledningar: lönerna är inte minimilöner (1), villkoren är inte tillräckligt förutsebara (2) och dels att det inte fastställs enligt någon av de metoder som nämns i artikel 3.1 och 3.8 utstationeringsdirektivet (3).

Agell ifrågasätter den svenska regeringens tolkning att domen inte innebär något krav på ett harmoniserat system i utstationeringsdirektivet. Enligt Agell underkänner EU-domstolen den svenska modellen i punkt 108 i domslutet på grund av att medlemsstater måste välja ett tillvägagångssätt som nämns i utstationeringsdirektivet. Den svenska regeringen har valt att tolka den mer allmänna delen av Lavaldomen (p.68) som främst syftar till

---

<sup>63</sup> Prop 2009/10:49 s.38.

den inhemska arbetsmarknaden som ett godkännande av den svenska modellen.<sup>64</sup>

Agell menar även att regeringens tolkning av Lavaldomen leder till rättsosäkerhet då fackföreningar kan agera efter eget tycke. Detta uppfattar han som problematiskt då fackföreningar utgör privata aktörer och det finns därför inget krav på att de ska agera objektivt som det finns för statliga organ. Att de systematiskt kan välja ut företag från vissa medlemsländer där lönen är lägre än i Sverige. Samma problem gäller även rätten att vidta skönsmässiga stridsåtgärder som Byggnadsförbundet i Lavaldomen. Detta kan då leda till att svenska företag får fördelar gentemot utländska företag vilket strider mot EU-rätten. Svenska företag i en ekonomisk kris kan be om respit för undertecknande av avtalet. Utländska företag har inte samma möjlighet då det krävs medlemmar i fackförbundet på arbetsplatsen för att respit ska aktualiseras.<sup>65</sup>

## **6.2 Tore Sigeman - Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt**

Professor Sigeman skriver i Europarättslig tidskrift att den svenska modellen inte har någon lagstiftad minimilön och att istället överlåta det till privata aktörer kan stå i strid med utstationeringsdirektivet. Sigeman menar dock att artikel 3.8 2 st. utstationeringsdirektivet där det stadgas att kollektivavtal som i stort sett täcker samtliga företag inom en bransch är tillåtna trots att de inte har någon allmängiltig förklaring. Ett sådant kollektivavtal får samma effekt som systemet med allmängiltiga förklaringar eftersom att de omfattar de flesta företag inom den aktuella branschen. För att det ska vara möjligt krävs det dock lagstöd för detta i

---

<sup>64</sup> Martin Agell (2011) s.17.

<sup>65</sup> Martin Agell, s.22f.

utstationeringslagen. Utformningen bör enligt Sigeman vara skriven så att utstationerande företag garanteras att behandlas lika förmånligt som svenska företag. Lagändringen som genomfördes 2010 medförde en sådan ändring att svenska fackförbund får genomdriva minimivillkor i centrala branschavtal gentemot utstationerade arbetsgivare.<sup>66</sup>

Den svenska avtalsmodellen där avtal sluts mellan fackförbund och företag har dock den nackdelen att den enligt Sigeman inte garanterar att svenska och utländska företag behandlas på samma sätt. Vilket är samma problem som lyfts upp i Lavaldomen. Att likabehandlingsprincipen som gäller inom EU kränks i och med att utstationerade företag oftare utsätts för påtryckningar från fackförbund än nationella företag.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> T Sigeman (2005) s.476f.

<sup>67</sup> T Sigeman (2005) s.479.

# 7. Analys

## 7.1 Den svenska rätten efter Lavaldomen

Lavaldomen innebar att Sverige var tvungna att genomföra förändringar i utstationeringslagen och MBL för att inte strida mot EU-rätten. Förändringarna som skedde i lagstiftningen efter de utredningarna som genomfördes måste ses som marginella. I de utredningar som har genomförts och redovisats för i denna uppsats har vikten av att behålla det svenska systemet där arbetsmarknadens parter har huvudansvaret genom kollektivavtal uttalats som väldigt stor. Detta har lett till att minimilön numera nämns i utstationeringslagen och att den bestäms genom kollektivavtal enligt 5 § a utstationeringslagen. I paragrafen nämns dock enbart minimilön som ett av minimivillkoren som fackförbund får vidta stridsåtgärder för att uppfylla. Minimilön nämns inte i 5 § utstationeringslagen som ett av de villkor som samtliga arbetstagare i Sverige ska vara garanterade oavsett om kollektivavtal gäller eller inte. Ändringen i utstationeringslagen bör enbart ses som en ändring för när stridsåtgärder mot utstationerade arbetstagare är tillåtna. Att stridsåtgärder enbart får vidtas för att genomföra lagstiftade minimivillkor och minimilön i kollektivavtal. Detta ser ut att passa in bra överens med artikel 3.8 första strecksatsen utstationeringsdirektivet. Strecksatsen riktar sig till länder som inte har något system för allmängiltiga förklaringar av kollektivavtal, vilket Sverige inte har. Istället har Sverige vidhållit sitt system där det enligt 5 a § 1p. utstationeringslagen är centrala kollektivavtal som tillämpas inom hela Sverige inom en hel bransch som genom stridsåtgärder får påtvingas utstationerade arbetstagare.

Förändringen som har genomförts i MBL är att MBL:s regler om stridsåtgärder även är tillämpliga på utstationerade arbetstagare enligt 42 a § 2 st. MBL. Innan den regleringen infördes i MBL fanns det inga



bestämmelser i MBL om när en stridsåtgärd gentemot utstationerade arbetstagare var olovlig. Den tidigare lydelsen skapade en väldig osäkerhet för utstationerade arbetstagare då det inte i MBL:s regler framgick när en stridsåtgärd var lovlig eller olovlig. De hade enbart reglerna i utstationeringslagen att förlita sig till. Där även den tidigare lydelsen i utstationeringslagen inte tog upp något om minimilön. Med en sådan utformning av lagstiftningen rådde det en väldig osäkerhet för utländska arbetsgivare i Sverige gällande vilken minimilön som dennes arbetstagare ska garanteras. Detta är även en del utav kritiken gentemot Sverige i Lavaldomen. EU-domstolen menar att det svenska systemet inte är tillräckligt förutsebart samt att innehållet i Byggnadsavtalet även det är oklart. I EU-domstolens domskäl poängteras det att kollektivavtal där villkoren inte är fastställda på förhand inte är tillåtna då de inte är förutsebara för det utstationerade företaget.

De nya reglerna i MBL och utstationeringslagen måste anses vara tydligare utformade än de tidigare reglerna. Dock kvarstår problemet att utländska arbetstagare som utför arbeten i Sverige som inte omfattas av ett svenskt kollektivavtal inte har rätt till någon minimilön. De omfattas då enbart av övriga delar av den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet som är lagstiftad i Sverige, att det är upp till undertecknandet av ett kollektivavtal för att en dräglig lön ska garanteras. Att minimilön ska ha en särställning gentemot andra villkor som ska garanteras alla arbetstagare i Sverige är en effekt av den svenska modellen där fackföreningar har ett väldigt stort inflytande över arbetsmarknaden. Detta kan då leda till att arbetstagare får sämre lönevillkor på grund av att det inte finns någon lagstiftad minimilön.

## **7.2 Kritik mot den svenska modellen**

Den svenska modellen har en lång tradition och har även värnats om från både politiker och fackförbund vilket tydliggörs av att modellen även

behålls efter att Lavaldomen kom. I utredningar och propositioner som har kommit i samband med Lavaldomen har vikten av att arbetsmarknaden kontrolleras av fackförbund understrukits vilket syns i att avtalsmodellen behålls och att Sverige inte fick ett nytt system för att hantera minimilön.

Det nuvarande systemet har fått kritik för att fortfarande strida emot EU-rätten. Att Sverige fortfarande inte har tolkat EU-domstolens dom på ett korrekt sätt. Martin Agell menar i sin text ”Laval-fallet - Den svenska arbetsmarknadsmodellen vid vägs ände” att den svenska tolkningen av Lavaldomen strider mot EU-rätten. Han argumenterar för att EU-domstolen inte enbart underkänner stridsåtgärderna gentemot Laval utan även att den svenska implementeringen utav utstationeringsdirektivet underkänns. I punkt 108 i Lavaldomen skriver EU-domstolen att utstationeringsdirektivet kräver ett samordnat system. Sverige har valt att behålla den svenska modellen och inte valt ett system med lagstiftad minimilön eller ett system med allmängiltiga kollektivavtal vilket föreskrivs i utstationeringsdirektivet.

I mitt tycke kan inte EU-domstolens uttalande tolkas på något annat sätt än att EU-domstolen inte enbart underkänner stridsåtgärderna mot Laval utan även hela den svenska modellen. Det krävs ett nytt system för att hantera minimilön i Sverige där ansvaret för minimilön inte enbart ligger på fackförbundens axlar för att den svenska arbetsmarknaden inte ska stå i strids med EU-rätten. Därför måste ett nytt system skapas som är i överensstämmelse med utstationeringsdirektivet. Detta trots att det i prop 2009/10:48 argumenteras för att modellen ska behållas i största möjliga mån. I propositionen står det att arbetsmarknadens parter måste ta ett större ansvar för att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska överensstämma med EU-rätten.<sup>68</sup> I mitt tycke framstår det som problematiskt att lagstiftaren överlämnar en del av ansvaret till privata aktörer för att det svenska

---

<sup>68</sup> Prop 2009/10:48, s.25f.

systemet ska överensstämma med EU-rätten. Den lösningen är problematisk framför allt för att rättssäkerheten riskerar att försvagas.

Ett problem som har uppvisats med den svenska modellen är att likabehandling emellan svenska och utländska arbetsgivare inte garanteras. I och med att det är privata aktörer som ansvarar för vad som vanligtvis utförs av statliga aktörer i andra EU-länder finns det inte något som stadgar att fackförbunden ska agera objektivt och behandla alla företag lika. Ett fackförbund har som primära skyldighet att företräda sina medlemmar och i det arbetet finns det inget som stadgar att det måste ske genom en likabehandling.

Utländska företag som väljer att utföra tillfälliga arbeten i Sverige är i behov av ett system med stor förutsebarhet och transparens. En lagstiftad minimilön i likhet med övriga minimivillkor som finns lagstiftade i Sverige hade varit att föredra för att uppfylla dessa villkor. Då vet utländska likväl som svenska företag vilka villkor som deras arbetstagare ska garanteras. Ett sådant system hade varit lättöverskådligt och tydligt samt i min mening även gjort det mer attraktivt att utföra arbeten i Sverige då de krav som ställs är uppställda redan innan ett fackförbund hotar om stridsåtgärder. Den flexibilitet som den svenska modellen erbjuder är absolut en fördel för etablerade svenska företag, vad gäller utländska företag som enbart utför kortare arbeten är vikten av förutsebarhet betydligt mycket viktigare. Ett sådant system hade gjort att svenska och utländska företag på riktigt konkurrerade på samma villkor. I dagsläget krävs det kunskap om den svenska arbetsrättsliga modellen, vilket gynnar inhemska företag före deras utländska konkurrenter.

## 7.3 Sammanfattning

Den svenska arbetsmarknaden har präglats av en väldigt liten inblandning från staten; det istället har varit upp till arbetsmarknadens parter att komma överens om villkoren på marknaden. Arbetsmarknaden har blivit mer och mer präglad av statlig inblandning allt eftersom att tiden har gått. I dagsläget är det enbart minimilön som inte är reglerat i lag och istället regleras genom kollektivavtal. Lavaldomen skapade en osäkerhet kring det svenska systemet utan lagstiftad minimilön eller kollektivavtal med allmän giltighet, ifall systemet var giltigt enligt EU-rätten eller inte. Ändringar har genomförts men på det stora hela är systemet detsamma. Den svenska modellen står fortfarande stark och fackförbunden har fortfarande en stor makt även om fackförbundens möjlighet att vidta stridsåtgärder gentemot utstationerade företag har minskat på grund av Lavaldomen. I dagsläget finns det inget som tyder på att den svenska modellen ska avskaffas trots att det inte är helt säkert att den är förenlig med EU-rätten. Sammanfattningsvis har Lavaldomen fått en påverkan på den svenska modellen att fackföreningar inte har samma möjligheter som innan att genom stridsåtgärder få utländska arbetsgivare att skriva på ett svenskt kollektivavtal samt att villkoren i kollektivavtalet måste vara tydligare än tidigare.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Tryckta källor

#### Offentligt tryck

##### Utredningsbetänkanden

SOU 2015:83

Översyn av Lex Laval

SOU 2008:123

Förslag till åtgärder med anledning  
av Lavaldomen

##### Propositioner och regeringsskrivelser

Prop 2016/17:107

Nya utstationeringsregler

Prop 2009/10

Åtgärder med anledning av  
Lavaldomen

### Elektroniska källor

Lapidus, John, svenska modellen, i Nationalencyklopedin, internet,  
2017-05-10

##### Lagkommentarer

Jermsten, Henrik, [Jermsten, [Regeringsformen (1974:152), kommentar till  
31 kap 14 §, not 43], i Karnov, internet 2017-03-30

Dalekant, Per, Wiehe, Anders, [Medbestämmandelagen (1976:580),  
kommentar till 41 § 1 st. not 106, 116 och 119], i Karnov, internet,  
2017-03-30

Säfwe, David, [Utstationeringslagen (1999:678) kommentaren till  
Utstationeringslagen, not \*], i Karnov, Internet, 2017-04-02

## **Litteratur**

Sigeman, Tore: Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt,  
Europarättslig tidskrift, nr 3 2005

Iseskog, Tommy: Lavallagstiftningen, Malmö 2011.

Sigeman, Tore, Arbetsrätten i Norden, Köpenhamn 1990.

Agell, Martin: Laval-fallet den svenska arbetsmarknadsmodellen vid vägs  
ände, i vänbok till Ronnie Eklund. 2010. s.11-29.

# Rättsfallsförteckning

## EU-Domstolen

C-113/89

C-341/05

## Arbetsdomstolen

AD 1993 nr 28