



Juridiska Fakulteten vid Lunds Universitet

Erica Lager

## **Hotas den svenska modellen av tvingande minimilöner?**

En undersökning av innehållet och debatten kring EU-kommissionens förslag till minimilöndirektivet

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats  
Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Sellberg  
Termin: T6

# Innehållsförteckning

<b>Summary</b>	<b>2</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.3 Metod och material	6
1.4 Uppsatsens disposition	7
2. Bakgrund	
2.1 EU och arbetsrätten	7
2.2 Den sociala pelaren för sociala rättigheter	9
2.3 Definitionen av begreppet den svenska modellen	9
<b>3. Avhandling</b>	<b>10</b>
3.1 Arbetsvillkorsdirektivet införs	10
Vad säger direktivet?	12
Hur planerar Sverige att implementera direktivet?	12
Vad händer efter direktivet?	13
3.2 Förslag till ett minimilöndirektiv presenteras	14
Varför behövs ett minimilöndirektiv?	16
Vad innehåller förslaget kortfattat?	17
3.2.1. Argumentet om fördragsenligheten	18
3.2.2 Debatten kring förslaget	19
Hur argumenterar de svenska parterna kring förslaget?	19
Vad säger politikerna?	23
Hur argumenterar andra nordiska länder?	23
Hur argumenterar parter i Europa kring förslaget?	24
3.2.3 Kort om förslagets framtid	25
<b>4. Analys</b>	<b>28</b>
Om förslaget till ett minimilöndirektiv och debatten kring det	28
Är minimilöndirektivet ett hot mot svenska modellen?	29
Är EU-reglering i sig ett hot mot den svenska modellen?	30
Avslutande slutsatser	30
<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>31</b>

## Summary

The purpose of this essay is to investigate how the modern European labour law challenges the Swedish model for regulation of labour law. This, by answering the questions what the new Proposal for minimum wages contains and how it may affect the Swedish system? And what is said in the debate to be the arguments for and against such proposal? The questions will be answered by using traditional legal sources, relevant literature as well as articles from the relevant parties with opinions regarding the debate.

Sweden, in common with Denmark and Finland, apply a system where collective bargaining take a bigger part in regulation of labour law than state legislation. For the last years, the EU commission's aim has been to contribute to the social dialogue and welfare within the Union, and has published several proposals for legislative actions regarding minimum working conditions.

The essay focus on the Directive on transparent and predictable working conditions (2018) and the later Proposal for a directive on adequate minimum wages (2020). Sweden has since the first proposal on working conditions been strong opponents against regulations on a EU-level. Today working conditions is mostly regulated within every member-state and not an issue for EU-law. The debate continued with the Proposal for a directive on minimum wages. The Swedish parties argue that EU does not have the authority to regulate about wage, and also that the proposal is too vaguely written to ensure that the rules aren't a threat to the Swedish system. The parties also make the assessment that the proposal does not make an exception for the Swedish system even though Sweden won't be obligated to establish minimum wages. Sweden must implement the directive in another way. The conclusion of the essay is that the future for the Swedish system is still uncertain if the proposal comes through as an imperative directive.

## Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att utreda hur den moderna EU-rätten utmanar den svenska arbetsrätten, närmare bestämt den svenska kollektivtalsmodellen för arbetsrättsreglering. Frågan kommer främst diskuteras utifrån införandet av Arbetsvillkorsdirektivet (2018) och det nyligen presenterade förslaget till direktiv om minimilöner (2020). Frågorna kommer besvaras genom att använda de vedertagna rättskällorna från både svensk rätt och även EU-rätten, och därav tillämpa en rättsdogmatisk metod. Begreppet "den svenska modellen" som använts i uppsatsen innefattar ett system där landets reglering av arbetsrätten sker huvudsakligen genom kollektiva förhandlingar snarare än statlig lagstiftning.

Inom europeisk arbetsrätt anses reglering av frågor såsom arbetsvillkor och lönefrågan vara en nationell angelägenhet. Sedan den europeiska pelaren om de sociala rättigheterna proklamerades år 2017, har EU visat större intresse för att lagstifta på arbetsmarknadens område. Förslaget till det som senare antogs som Arbetsvillkorsdirektivet, möttes av motstånd främst från svenskt håll. Argumentationen löd att det inte var EU:s sak att reglera kring arbetsvillkor och en oro fanns för hur bestämmelserna skulle påverka den svenska kollektivavtalsmodellen. Knappt två år senare presenterades ett förslag till ett direktiv om minimilöner. Förslaget innehåller bestämmelser bl.a. om att länder ska kunna garantera en skälig minimilön som det går att leva på. Länder med utvecklade kollektivavtalssystem såsom Sverige undantas kraven på lagstadgad minimilön. Återigen uttrycker svenska parter ett starkt motstånd som sammanfattningsvis grundar sig på argumenten att EU saknar befogenhet att reglera kring lönefrågan, samt att förslagets vaga utformning innebär en osäkerhet för att det inte ska vara ett hot mot den svenska modellen. Inom EU ställer många andra länder samt europeiska fackförbund sig positiva till ett minimilönedirektiv.

Sammantaget innehåller inte förslaget en garanti för att Sverige undantas från att införa minimilöner. Dessutom råder oklarheter kring vad Sverige kommer behöva vidta för åtgärder för att uppfylla resten av direktivet. Slutsatsen blir således att det ännu är osäkert om och på vilket sätt den svenska modellen kan förändras. Frågor som uppstår i framtiden kan komma att bedömas av EU-domstolen, som då kommer ha makt att säga till om hur svenska modellens framtid kommer att se ut.

## **Förkortningar**

**Arbetsvillkorsdirektivet** Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor inom Europeiska unionen.

**Förslag till direktiv om minimilöner** Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, KOM(2020) 0310 slutlig.

**EU** Europeiska Unionen

**Kommissionen** Europeiska kommissionen

**Pelaren** Den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

## 1. Inledning

Den svenska arbetsrättsliga regleringen är något unikt i Europa. Endast ett fåtal länder har så lite statlig inblandning och istället omfattande reglering i kollektivavtal som vi har. När Sverige gick med i Europeiska Unionen (EU) år 1995 var en av premisserna att den svenska kollektivavtalsmodellen skulle värnas.<sup>1</sup> Efter ett flerårigt medlemskap finns nu indikationer på att unionen blir mer inträngande i de nationella arbetsrätterna. När EU lägger fram förslag efter förslag om reglering av minimivillkor, uttrycks oro från flera fackliga och politiska håll i Sverige att den svenska modellen kan komma att rubbas. I år (2020) kom EU-kommissionen med ett förslag om ett direktiv om minimilöner, och de svenska parterna är eniga; förslaget måste stoppas.

Men hur hotad är den svenska modellen egentligen? Jag har valt att undersöka frågan med anledning av att arbetsrätten är något som påverkar många av oss och det är ett område som är i förändring just nu. Den svenska arbetsrätten står inför flera framtida utmaningar, där bland påtryckningar från EU. Frågan för framtiden blir ifall ett införandet av minimilöndirektivet innebär förändringar för den svenska arbetsrätten som den ser ut idag, eller om den svenska modellen kommer kunna stå intakt?

### 1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsens syfte är att undersöka om och såfall på vilket sätt den moderna EU-arbetsrätten utmanar den svenska arbetsrättsmodellen. Uppsatsen kommer att fokusera på EU:s förslag till direktiv om minimilöner, men även redogöra för bl.a införandet av Arbetsvillkorsdirektivet 2019. Båda två behandlar minimivillkor, och har varit föremål för debatt. Uppsatsens syfte är därmed även att belysa den debatten, med utgångspunkt i de svenska parternas argument för och emot en sådan EU-reglering. Redogörelse kommer begränsas till att främst behandla de argument om minimilöneregleringen och endast kortfattat beskriva argumenten om fördragsenligheten.

---

<sup>1</sup> Prop. 1994/95:19 s. 218, 228.

I uppsatsen kommer följande frågeställningar att besvaras

- Vad innebär EU-kommissionens förslag till ett minimilöndirektiv? Vilka argument framförs för och emot förslaget, med utgångspunkt från svenska parter?
- Kan en minimilönreglering komma att påverka den svenska modellen?

### **1.3 Metod och material**

För att besvara frågeställningarna har en rättsdogmatisk metod använts, där utgångspunkten är de vedertagna rättskällorna, såsom lagstiftning, förarbeten och praxis. För att sen redogöra för samt analysera gällande rätt.<sup>2</sup> Uppsatsen behandlar också EU-rätt varför en EU-rättslig metod har använts, där utgångspunkt är EU-lagstiftning och dokument publicerade av EU-organen. De svenska rättskällorna och EU-rätten har till viss del jämförts med varandra. Genom att använda källorna för att utöver beskriva gällande rätt också jämföra och ifrågasätta den, tillämpas även ett kritiskt perspektiv.<sup>3</sup> Utgångspunkten är de svenska parternas argument kring minimilönförslaget, men även vad fackliga representanter inom Unionen och andra länder har uttryckt har varit relevant att ta med.

Utöver rättskällorna har relevant litteratur på området använts, samt artiklar och publicerade yttranden och debattinlägg hos olika parter använts i syfte att redogöra för deras argument.

Frågorna diskuteras i ljuset av begreppet "den svenska modellen". Begreppet är inte ett antaget juridiskt begrepp, därför bör det framhållas att jag har valt att beskriva en definition av begreppet och i uppsatsen grundas begreppets innebörd på den definitionen.

### **1.4 Uppsatsens disposition**

I första avsnittet ges en bakgrund till hur EU-rätten ser ut på arbetsrättens område och hur begreppet den svenska modellen ska definieras i uppsatsen. Avhandlingen börjar sedan med att behandla införandet av Arbetsvillkorsdirektivet och beskriva vad som hände efteråt, för att vidare gå in på kommissionens förslag till ett direktiv om minimilöner. Den debatt som pågått i Europa kring frågan kommer också redogöras för, med utgångspunkt för de svenska parternas åsikter men även andra europeiska parter. Slutligen kommer en sammanfattande

---

<sup>2</sup> Se Korling och Zamboni, Juridisk metodlära s.21.

<sup>3</sup> Se Korling och Zamboni, Juridisk metodlära s.39.

diskussion och analys där jag ska besvara uppsatsens frågeställningar utifrån det presenterade materialet.

## **2. Bakgrund**

### **2.1 EU och arbetsrätten**

På arbetsrättens område reglerar staterna till största delen arbetsrätten själva, antingen genom nationell lagstiftning eller genom förhandlingar mellan arbetsmarknadsparter (kollektivavtal). EU har på sysselsättnings- och socialpolitikens område en delad kompetens med medlemsstaterna enligt artiklarna 151-161 i Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt (FEUF). Den EU-lagstiftning som finns är främst minimiregler eller ramverk, där staterna sen själva får lov att bestämma om generösare villkor. Det är också i enlighet med subsidiaritetsprincipen (även kallad närhetsprincipen) som säger att en fråga bör endast lösas gemensamt på EU-nivå om det inte går att reglera på nationell nivå.<sup>4</sup>

I medlemsstaternas varierande system består de väsentliga skillnaderna främst i hur näringslivsstruktur och fackföreningsväsende ser ut och fungerar inom länderna.<sup>5</sup> Den mest använda metoden för reglering av arbetsrätt i Europa kallas den kontinentala modellen och utmärks av att staten innehar den främsta rollen på arbetsmarknaden och lagstiftning är den centrala rättskällan. Lagstiftningen fokuserar på grundläggande skyddsregler för arbetstagaren i form av minimirättigheter, men där utöver kan kollektiva förhandlingar vara betydelsefulla.<sup>6</sup> Kontinentaleuropeiska modellen har haft störst inflytande över EU-arbetsrätten. Det syns inte minst genom EU:s vilja att fodra lagstiftning genom gemensamma direktiv samt att reglerna fokuserar på den individuella arbetstagarens rättigheter gentemot arbetsgivaren och staten.<sup>7</sup>

Sverige tillhör istället den nordiska modellen, i sällskap med Danmark och Finland. Modellen går ut på att staten har en mindre roll och regleringen till största delen istället sköts av arbetsmarknadsparterna själva genom förhandlingar. Andra utmärkande drag är att kollektivavtal är bindande och en grundläggande rättskälla, samt att fackföreningar innehar en central roll inom arbetsrättsliga systemet.<sup>8</sup> Av EU:s medlemsstater är det 6 länder som

---

<sup>4</sup> Se Nyström, EU och arbetsrätten s.65.

<sup>5</sup> Se Nyström, EU och arbetsrätten s.61.

<sup>6</sup> Se Nyström, EU och arbetsrätten s.62.

<sup>7</sup> Se Nyström, EU och arbetsrätten s.64.

<sup>8</sup> Se Nyström, EU och arbetsrätten s.63.



tillämpar kollektivavtalssystem. Förutom Sverige är det Finland, Danmark, Norge, Belgien, Italien och Österrike.<sup>9</sup> Av dessa är det i sin tur enbart Sverige, Danmark och Italien som varken har lagreglerad minimilön eller allmängiltigförklarade kollektivavtal.<sup>10</sup> Övriga länder i EU har redan lagstadgade minimilöner.<sup>11</sup>

EU-direktiv är bindande för alla medlemsstater. I artikel 288 i FEUF föreskrivs att det är upp till varje medlemsstat hur direktivbestämmelserna ska implementeras, så länge resultatet uppnås. EU-domstolen har i tidigare praxis uttalat sig kring implementering genom kollektivavtal som metod. I målet *Kommissionen mot Danmark*<sup>12</sup> sa domstolen att det inte är tillräckligt att ett direktiv enbart införlivas i kollektivavtal. I domen diskuteras hur det måste tillåtas att medlemstaterna överlåter genomförandet av direktivets innehåll till arbetsmarknadens parter, däremot måste arbetstagarnas rättigheter även säkerställas i nationella lagar eller författningar. Det är endast genom statliga garantier som ett säkert skydd för samtliga arbetstagare kan anses ha getts.<sup>13</sup> Frågan har också tagits upp av EU-domstolen i målen *kommissionen mot Italien*<sup>14</sup>, *kommissionen mot Belgien*<sup>15</sup>, och *kommissionen mot Sverige*.<sup>16</sup> Det sistnämnda målet gällde implementering av Arbetstidsdirektivet, där domstolen underkände ett införlivande enbart i kollektivavtal av anledningen att alla arbetstagare inte omfattas av kollektivavtal och därför inte nås av direktivets bestämmelser.<sup>17</sup>

## 2.2 Den sociala pelaren för sociala rättigheter

Den 17 november 2017 träffades EU-parlamentet i Göteborg för ett toppmöte om rättvisa jobb och tillväxt.<sup>18</sup> Bakgrunden till initiativet var Europas svaga ställning efter finanskrisen och den utbredda kritiska inställningen till Unionen som fanns hos många partier.

---

<sup>9</sup> Se Kjellberg, Den svenska modellen i en oviss tid. s.36.

<sup>10</sup> Se Kjellberg, Den svenska modellen i en oviss tid s.122.

<sup>11</sup> Eurostat, "Minimum wages statistics"

<[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics)> (besökt 2020-12-30)

<sup>12</sup> Mål C-143/83. Målet handlade om implementering av likalönsdirektivet i danska kollektivavtal, och huruvida det skulle anses tillräckligt för att uppfylla direktivet.

<sup>13</sup> C-143/83 *Kommissionen mot Danmark* EU:C:1985:34 punkt 8.

<sup>14</sup> C-91/81 *Kommissionen mot Republiken Italien* EU:C:1985:447.

<sup>15</sup> C-215/83 *Kommissionen mot Belgien* EU:C:1985:98. Målet gällde kollektiva uppsägningar. Belgiens implementering av EU-direktivet i kollektivavtal godtogs däremot med skälen att de gällande avtalen hade genom myndighetsbeslut utsträckts till att omfatta hela branschen (s.k. allmängiltigförklaring).

<sup>16</sup> C-287/04 *Kommissionen mot Sverige* EU:C:2005:330.

<sup>17</sup> C-287/04 *Kommissionen mot Sverige* EU:C:2005:330 punkt 7.

<sup>18</sup> Europeiska kommissionen, "Socialt toppmöte om rättvisa jobb och tillväxt-faktablad" <[https://ec.europa.eu/commission/publications/social-summit-fair-jobs-and-growth-factsheets\\_sv](https://ec.europa.eu/commission/publications/social-summit-fair-jobs-and-growth-factsheets_sv)> (besökt 2020-12-30).

Kommissionen menade att det behövs att EU bidrar till att lösa även sociala frågor.<sup>19</sup> Mötet resulterade i att EU undertecknade Den europeiska pelaren för sociala rättigheter som innehåller 20 principer och rättigheter inom områdena: Lika möjlighet och tillgång på arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor samt social trygghet och integrering.<sup>20</sup> Den sociala pelaren är ett principdokument vilket innebär att det inte är bindande för staterna. Däremot har EU sedan toppmötet startat flera initiativ som efterföljande åtgärd i linje med de uppställda principerna.<sup>21</sup>

### **2.3 Definitionen av begreppet den svenska modellen**

Den svenska arbetsrättsmodellen särskiljer sig bland många andra länder. När svensk arbetsrätt diskuteras i förhållanden till andra länder är det av betydelse att definiera vad som innefattas av begreppet "den svenska modellen".

I en arbetsrättslig ordlista utgiven av Lars Åhnberg AB beskrivs begreppet syfta på en term som innebär att villkoren på arbetsmarknaden huvudsakligen styrs via kollektivavtal och där riksdagen i en så liten omfattning som möjligt ska reglera arbetsmarknaden via lagstiftning.<sup>22</sup> Den definitionen stämmer väl överens med Anders Kjellbergs beskrivning om att den svenska arbetsmarknadsmodellen främst kännetecknas av partsreglering i motsats till en arbetsrätt som regleras av staten.<sup>23</sup> Begreppet "den svenska modellen" som det används i denna uppsats ska innefattas som vad som nyss beskrivits. Jämför också med beskrivningen av den nordiska modellen som görs i avsnitt 2.1 ovan.

Den svenska modellen kan också anses innefatta den särställning i form av högt fackligt engagemang som Sverige har jämfört med andra länder, även inom norden. År 2018 täcktes nio av tio arbetstagare i Sverige av kollektivavtal.<sup>24</sup> Detta trots avsaknaden av allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Kollektivavtalens starka ställning och bindande karaktär för båda parter och dess medlemmar innebär också en omfattande fredsplikt på

---

<sup>19</sup> Den europeiska pelaren för sociala rättigheter 2017 s.6 ff.

<sup>20</sup> Den europeiska pelaren för sociala rättigheter 2017

<sup>21</sup> Europeiska kommissionen, "European Pillar of Social Rights: Statement by President Juncker, Vice-President Dombrovskis and Commissioner Thyssen one year following its proclamation"  
<<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9240&furtherNews=yes>> (besökt 2020-12-30)

<sup>22</sup> Se Bern, Sjöman, Arbetsrättens begrepp A-Ö 2020 s. 68.

<sup>23</sup> Se Kjellberg, Den svenska modellen i en oviss tid s. 86.

<sup>24</sup> Se Kjellberg, Den svenska modellen i en oviss tid s.86.

arbetsmarknaden. Det i sin tur gör Sverige till det land idag där arbetstagare förlorar minst arbetsdagar med anledning av strejker och lockouts.<sup>25</sup>

Men trots den höga täckningsgraden av kollektiva rättigheter finns det flera s.k. “vita fläckar”. Det handlar om branscher där kollektivavtal inte finns eller har väldigt låg täckningsgrad, exempelvis småföretag, taxibranschen, gig-ekonomier, utländska arbetstagare i Sverige, nyare branscher såsom medie- och it m.fl.<sup>26</sup> Det är fortfarande inte helt klart hur dessa branscher bör regleras och om behovet av lagstadgade minimirättigheter finns.

### 3. Avhandling

#### 3.1 Arbetsvillkorsdirektivet införs

Till följd av att arbetsmarknaden förändras presenterade EU-kommissionen år 2017 ett förslag till ett direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor<sup>27</sup> som en revidering av de rättigheter som föreskrivs i Informationsdirektivet 91/533/EEG<sup>28</sup>. Sedan Informationsdirektivet antogs år 1991 har utvecklingen gått mot en mer flexibel arbetsmarknad, varefter kommissionen ansåg att det nu fanns behov för stärkta och fler skyddsregler på området. Främst pekades på den väsentliga ökningen av nya arbetstillfällen och nya anställningsformer där majoriteten är s.k. atypiska anställningsformer.<sup>29</sup> Det handlar om olika former av deltidsanställningar, tidsbegränsade- och behovsanställning.<sup>30</sup> De mer flexibla anställningarna bidrar också till en mångsidig utveckling av ekonomin och har varit en bidragande faktor till en högre sysselsättningsgrad inom unionen. Dock innebär en avsaknad av reglering för dessa anställningsformer mer otrygga förhållanden för arbetstagarna. Genom att öka transparensen och förutsägbarheten för arbetsvillkoren, nu även gällande de mer flexibla anställningsförhållanden, vill EU kunna öka tryggheten för många arbetstagare inom unionen.<sup>31</sup>

---

<sup>25</sup> Fackliga brysselkontoret, “EU och den svenska kollektivavtalsmodellen” s.6-9.

<sup>26</sup> Se Kjellberg, Den svenska modellen i en oviss tid s.124.

<sup>27</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig.

<sup>28</sup> Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om reglerna som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

<sup>29</sup> Förslag till arbetsvillkorsdirektivet s.1.

<sup>30</sup> Förslag till arbetsvillkorsdirektivet s.1.

<sup>31</sup> Förslag till arbetsvillkorsdirektivet s.3.

Ett annat syfte med ett nytt direktiv, var att vidta åtgärder i linje med den Europeiska pelaren för sociala rättigheter som undertecknades samma år (2017).<sup>32</sup> Förslaget riktade sig främst till att uppfylla pelarens femte punkt om en trygg och anpassningsbar anställning samt punkt 7 om information om anställningsvillkor och skydd i händelse av uppsägning. Vidare beskrevs förslaget även vara i linje med EU:s allmänna mål om att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar, sörja för flexibiliteten på arbetsmarknaden och skapa bättre levnads- och arbetsvillkor.<sup>33</sup>

Europeiska rådet framförde att alla arbetstagare ska ha rätt till rättvisa arbetsvillkor och ett högt skydd oavsett hur deras anställning ser ut eller vilket land de arbetar i.<sup>34</sup> Dessutom betonades vikten av att skyddet ges genom effektiv lagstiftning på EU-nivå, vilket också bör ske genom nära samarbete mellan medlemsstaterna och berörda aktörer på arbetsmarknaden.<sup>35</sup> Rådet uppmanade vidare arbetsmarknadens parter att fortsätta samarbeta och bidra för att kunna identifiera på vilket sätt en effektiv reglering och rättvisa arbetsvillkor ska kunna säkerställas på bästa sätt.<sup>36</sup>

Sverige däremot var av uppfattningen att reglering av minimivillkor kan komma att kullkasta den svenska modellen och inte reglerades bäst på EU-nivå, och därför röstade samtliga av de svenska EU-parlamentarikerna på plats vid omröstningen, antingen nej eller lade ner sin röst.<sup>37</sup> Även om flera andra medlemsländer uttryckte stöd för Sveriges uppfattning var det inte tillräckligt för att förslaget skulle röstas ner.

### **Vad säger direktivet?**

Trots det svenska motståndet, antogs två år senare Arbetsvillkorsdirektivet 2019/1152<sup>38</sup> den 13 juni 2019, och ersatte nu Informationsdirektivet.

---

<sup>32</sup> Förslag till arbetsvillkorsdirektivet s.2.

<sup>33</sup> Förslag till arbetsvillkorsdirektivet s.3.

<sup>34</sup> Rådets yttrande 9686/19 punkt 2.

<sup>35</sup> Rådets yttrande 9686/19 punkt 18-20.

<sup>36</sup> Rådets yttrande 9686/19 punkt 35-36.

<sup>37</sup> Europaportalen.se, "EU-politiker efter omröstning: den svenska modellen hotas", <<https://www.europaportalen.se/2018/11/eu-politiker-efter-omrostning-den-svenska-modellen-hotas>> (besökt 2020-12-20)

<sup>38</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor inom Europeiska unionen.

Arbetsvillkorsdirektivet reglerar bland annat en starkt skyldighet för arbetsgivaren att upplysa sin arbetstagare om information och villkor kring vad som gäller för anställningsförhållandet.<sup>39</sup> Utöver upplysningsskyldigheten ska informationen ske i rätt tid och skriftligen.<sup>40</sup> I direktivet regleras även fler rättigheter för arbetstagaren däribland; rätt att begränsa provanställningen till 6 månader, rätt att ta annat arbete parallellt, rätt att få information om nästa arbetspass i rimlig tid innan, rätt att efterfråga tryggare arbetsförhållande och få ett skriftligt svar från arbetsgivaren samt rätten till kostnadsfri utbildning ifall sådan är obligatorisk inom arbetet.<sup>41</sup>

### **Hur planerar Sverige att implementera direktivet?**

Medlemsländerna har fram till 1 augusti 2022 på sig att vidta åtgärder för att uppfylla direktivets innehåll.<sup>42</sup> Sveriges regering presenterade därav ett förslag i juni 2020 som innehåller lagändringar i bland annat Anställningsskyddslagen, Arbetstidslagen samt i arbetsmiljöregleringen.<sup>43</sup> Den svenska arbetsrätten anses redan till stor del uppfylla direktivets krav, men regeringens förslag hänvisar till de “luckor” där en motsvarande reglering saknas idag.<sup>44</sup>

I direktivets artikel 14 ges en möjlighet för medlemsstaterna att i kollektivavtal fastställa regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från direktivets uppställda krav.<sup>45</sup> Artikeln skrevs till under de sista förhandlingarna som en kompromiss, då det bland annat var en avgörande fråga för den svenska regeringen för att acceptera förslaget.<sup>46</sup> Kommissionen har angett att arbetsmarknadens parter i respektive land ska få lov att bestämma vad som är lämpligare regler inom vissa sektorer för att uppfylla direktivets syfte, än de allmänna miniminormer som uppställs.<sup>47</sup> Förutsättningen är att det övergripande skyddet som en arbetstagare ges genom de EU-rättsliga bestämmelserna ska iaktas, och resultatet av de kollektiva förhandlingarna inte får innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagaren än

<sup>39</sup> Arbetsvillkorsdirektivet artikel 4.

<sup>40</sup> Arbetsvillkorsdirektivet artikel 5.

<sup>41</sup> Arbetsvillkorsdirektivet kapitel III

<sup>42</sup> Arbetsvillkorsdirektivet artikel 21.

<sup>43</sup> Ds 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet.

<sup>44</sup> Ds 2020:14 s.57.

<sup>45</sup> Artikel 14 - “Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iaktas, fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13.”

<sup>46</sup> Arena Idé, “Slaget om arbetsmarknaden- en granskning av de svenska europaparlamentarikerna 2014-2019”. s.38.

<sup>47</sup> Ds 2020:14 s.217.

vad direktivet reglerar.<sup>48</sup> Regeringen uttrycker att detta är en möjlighet som bör användas då det är viktigt för den svenska kollektivavtalsmodellen att få lov att fortsätta reglera vissa frågor genom kollektiva förhandlingar.<sup>49</sup> Hur ett sådant övergripande skydd ska anses uppfyllt i ett kollektivavtal är dock svårbedömt enligt regeringen. Det står inte klart uttalat i direktivet ifall det är tillräckligt att ett kollektivavtal sammantaget kan anses innebära ett skydd eller ifall det krävs att det finns motsvarande bestämmelser i kollektivavtal. Regeringen gör slutsatsen att frågan kring det övergripande skyddet slutligen kommer få överlämnas till EU-domstolen.<sup>50</sup>

### **Vad händer efter direktivet?**

Svenska parter var kritiska redan innan direktivet angående en tvingande reglering av minimivillkor. Regeringen var eniga med kommissionen om att det behövdes en uppdatering av bestämmelserna i Informationsdirektivet, men när direktivet senare antogs ställde de sig fortsättningsvis kritiska till införandet av minimivillkor på EU-nivå.<sup>51</sup> Enligt regeringen betraktas det viktigt att den svenska kollektivavtalsmodellen värnas i samarbetet med EU.<sup>52</sup> Eva Nordmark, arbetsmarknadsminister, var positiv kring att direktivet erkänner den betydelse och roll som kollektivavtalen har i flera länder, men uttrycker trots det att många fackliga representanter fortfarande är oroliga för hur direktivet i framtiden kommer att påverka den svenska modellen.<sup>53</sup>

På hösten 2018 bildade arbetsmarknadsparterna Svenskt Näringsliv, LO och PTK tillsammans Arbetsmarknadens EU-råd, för att kunna tillvarata deras gemensamma intressen. När EU presenterar initiativ på arbetsmarknadens område vill rådet kunna göra en påverkan med gemensamma ställningstagande och initiativ, med syftet att värna om den svenska kollektivavtalsmodellen.<sup>54</sup>

Också under 2018 kom förslaget om en europeisk arbetsmyndighet vilket var initierat av den tidigare ordföranden Jean-Claude Juncker som ett sätt att konkretisera målen i den

---

<sup>48</sup> Arbetsvillkorsdirektivet artikel 14.

<sup>49</sup> Ds 2020:14 s.218-219.

<sup>50</sup> Ds 2020:14 s.220-221.

<sup>51</sup> Regeringskansliet, FaktaPM 2017/18:FPM49.

<sup>52</sup> Ds 2020:14 s.218.

<sup>53</sup> Europaportalen.se, "Arbetsstagare ska få nya minimivillkor i EU", <<https://www.europaportalen.se/2019/02/arbetsstagare-ska-fa-minimivillkor-i-eu/>> (besökt 2020-12-01)

<sup>54</sup> Arbetet.se, "Arbetsmarknadens EU-råd värnar om den svenska modellen i EU", <<https://arbetet.se/2018/12/10/arbetsmarknadens-eu-rad-varnar-svenska-modellen-i-eu/>> (besökt 2020-12-30)

sociala pelaren till en praktisk åtgärd.<sup>55</sup> Arbetsmarknadsutskottets skrev ett utlåtande om att efter prövning av förslaget står det inte helt klart vilket mervärde en sådan arbetsmyndighet på EU-nivå skulle ha, och att frågorna hanteras bättre genom de samarbeten som redan finns. Dessutom menade utskottet att det är viktigt att de nationella arbetsmarknadsmodellerna respekteras.<sup>56</sup> Efter invändningar från mer än svenskt håll justerades förslaget till att arbetsmyndigheten ska ha mindre omfattande uppdrag än vad som först föreslogs.<sup>57</sup> Arbetsmarknadens EU-råd pekar här på att det visar att EU:s beslutsprocess går att påverka och det är så de vill arbeta för att ha en inverkan på vilka lagförslag som går igenom för att skydda den svenska modellen.<sup>58</sup>

### 3.2 Förslag till ett minimilöndirektiv presenteras

Europeiska kommissionens nuvarande ordförande Ursula von der Leyen uttryckte under sitt kandidering ett stöd och vilja för att genomföra pelarens innehåll, bland annat lovade hon att presentera rättsliga instrument för reglering av minimilön. von der Leyen menade att en reglering av minimilöner på EU-nivå är ett sätt att se till att arbetstagare uppnår en skälig levnadsstandard oavsett var man bor.<sup>59</sup> När hon senare påbörjade sin mandatperiod som ordförande i december 2019, gav hon ett löfte om att ett initiativ till lagreglering av minimilöner skulle komma inom 100 dagar.<sup>60</sup>

Den 28 oktober publicerade EU-kommissionen ett förslag till Direktiv om tillräckliga minimilöner<sup>61</sup> som ytterligare en uppföljning av den sjätte pelaren om de sociala rättigheterna.<sup>62</sup> Förslaget förklaras också vara en del av EU:s återhämtningsplan efter Covid-19 pandemin. Under pandemin som under året 2020 inneburit en ekonomisk kris för många länder, förmedlar EU att det är särskilt viktigt att skydda låginkomsttagarna. Detta inte

---

<sup>55</sup> Proposal for a regulation of the european parliament and of the council establishing a European Labour Authority (COM)2018 131 final.

<sup>56</sup> Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2017/2018:AU17 Subsidiaritetprövning av kommissionens förslag till förordning om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten.

<sup>57</sup> Förordning 2019/1149 om inrättande av europeiska arbetsmyndigheten.

<sup>58</sup> Arbetet.se, "Arbetsmarknadens EU-råd värnar om den svenska modellen i EU",

<<https://arbetet.se/2018/12/10/arbetsmarknadens-eu-rad-varnar-svenska-modellen-i-eu/>> (besökt 2020-12-30)

<sup>59</sup> Political guidelines for the next european commission 2019-2024, Ursula von der Leyen.

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf)

<sup>60</sup> Political guidelines for the next european commission 2019-2024,

<[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf)> s.10.

<sup>61</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, KOM(2020) 0310 slutlig.

<sup>62</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.1.

enbart för att de har drabbats hårt, utan även för att unionen ska kunna få en hållbar och inkluderande ekonomisk återhämtning.<sup>63</sup>

Förberedelsen till förslaget har i enlighet med artikel 154 i FEUF genomförts i två faser där samråd skett med representanter för arbetsmarknadsparter i unionen som fått lov att yttra sig om ämnet, även yttranden från sakkunniga, rådskommittéer och allmänhetens åsikter har samlats in.<sup>64</sup> I första fasen skulle arbetsmarknadens parter främst besvara ifall de ansåg att EU hade på ett bra och effektivt sätt identifierat problemområdet.<sup>65</sup> Efter fas ett avslutades konstaterade EU att det behövs en reglering på området.<sup>66</sup> Coronakrisen förstärkte den ståndpunkten, då pandemin bedöms haft större inverkan på mindre gynnade grupper och den ekonomiska krisen främst drabbat sektorer med stor andel låginkomsttagare.<sup>67</sup> EU-kommissionären Nicolas Schmidt betonar vikten för en framtida återhämtningsplan att initiativet om minimilöner kan fortlöpa.<sup>68</sup> I andra fasen konsulterades parterna gällande det materiella innehållet av en eventuell reglering.<sup>69</sup> Under första fasen framkom funderingar vad som ska gälla för den ökande andelen egenföretagare som kanske inte omfattas av direktivet? Besvarande parter hade också ifrågasatt hur ett sådant direktiv skulle kunna säkerställa och skydda nationella kollektivavtalssystem, och menade att EU:s arbete med direktivet borde innehålla en analys av hur förslaget förhåller sig till den svårigheten.<sup>70</sup>

### **Varför behövs ett minimilönedirektiv?**

Lönesättning är en fråga som hittills varit en nationell angelägenhet. Däremot finns minimilöner redan i de flesta medlemsstater, antingen lagstadgad eller i kollektivavtal.<sup>71</sup> Sverige emellertid har ingen minimilön, utan lönen regleras i kollektivavtal utifrån olika beräkningsmodeller, principer eller system med ingångslöner. Vissa kollektivavtal har

---

<sup>63</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.17.

<sup>64</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.8.

<sup>65</sup> Consultation document First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages C(2020) 83 final.

<sup>66</sup> Consultation Document, Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages SWD C(2020) 3570 final s.2.

<sup>67</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.2.

<sup>68</sup> Europaportalen, "Kommissionen: minimilön behövs i EU",

<https://www.europaportalen.se/2020/06/kommissionen-minimilon-behovs-i-eu> (besökt 2020-12-18)

<sup>69</sup> Consultation Document, Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages SWD C(2020) 3570 final s.2.

<sup>70</sup> Consultation Document, Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages SWD C(2020) 3570 final s.3.

<sup>71</sup> Förslag till direktiv om minimilöner punkt 10.



minimilönebestämmelser, men långt ifrån alla. Lönesättningen sker på en lokal nivå och är anpassningsbar till bransch och med tiden.<sup>72</sup>

Ett syfte med direktivet beskrivs vara att uppfylla den sjätte principen i pelaren om de sociala rättigheterna. Princip 6 beskriver att arbetstagare ska ha rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard. Förslaget beskrivs också rikta sig mot pelarens princip 2 om jämställdhet och princip 3 om lika möjligheter. Dessutom motiveras förslaget vara en del av EU:s arbete för jämställdhet inom unionen, som bl.a. finns stadgat i artikel 8 i FEUF.<sup>73</sup>

Enligt en sammanställning av Eurostat är 1 av 6 arbetstagare eller 15% inom unionen låginkomsttagare. Lägst andel bland befolkningen finns i Sverige, Belgien och och Finland.<sup>74</sup> Begreppet "låginkomsttagare" avser i detta sammanhanget en arbetstagare som tjänar mindre än två tredjedelar av medianlönen.<sup>75</sup> Av personer som innefattas i gruppen låginkomsttagare i Europa är majoriteten kvinnor, andra grupper som är överrepresenterade är unga och personer med olika funktionshinder.<sup>76</sup> Genom att reglera minimilönerna siktar EU på att höja lönerna för just dessa arbetstagare, för att de på längre sikt ska få en bättre levnadsstandard och jämna ut löneskillnaderna mellan män och kvinnor.<sup>77</sup>

EU gör bedömningen att en minimilönereglering även kommer gynna arbetsgivarna. Genom att ställa krav på mer enhetliga och högre lägstanivåer på lönerna kan det bidra till en rättvisare konkurrens samt skapa incitament för människor att arbeta.<sup>78</sup> Problemet med social dumpning kan tas upp, som innefattar situationen att arbetstagare från ett låglöneland åker till ett höglöneland och erbjuder arbetskraft till lägre ersättning än de inhemska arbetstagare. Begreppet kan övergripligt också beskrivas som icke önskvärd låglönekonkurrens.<sup>79</sup> För att motverka en sådan snedvriden konkurrens har många länder lagstiftat om minimivillkor gällande löner, arbetsmiljö och anställningsvillkor. EU anser dock att nivån inte är tillräcklig för att vara effektiv till sitt syfte.<sup>80</sup> Utifrån förslaget syften är det tydligt att direktivet avser

---

<sup>72</sup> Fackliga brysselkontoret "EU och den svenska kollektivavtalsmodellen" s.7.

<sup>73</sup> Art.8 FEUF - I all sin verksamhet ska unionen syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

<sup>74</sup> Eurostats sammanställning 2020-12-14.

<sup>75</sup> Eurostats sammanställning 2020-12-14.

<sup>76</sup> Eurostats sammanställning 2020-12-14.

<sup>77</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.17.

<sup>78</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.17.

<sup>79</sup> Se Nyström, EU och arbetsrätten s.117.

<sup>80</sup> Förslag till direktiv om minimilöner punkt 11.

att omfatta främst låginkomsttagare samt att förändringarna som ska uppnås syftas vidtas i de länder där arbetstagarna inte anses ha en skälig miniminivå på lönerna.

### **Vad innehåller förslaget kortfattat?**

Förslaget innehåller bestämmelser om hur länder med redan lagstadgade minimilöner ska vidta åtgärder och fastställa nationella kriterier för att minimilönerna ska motsvara skäliga levnadsstandarder.<sup>81</sup> De medlemsstater som inte redan har lagstadgad minimilön undantas från skyldigheten att tillämpa artiklarna 5-8 vilka behandlar kraven på lagstadgad minimilön.<sup>82</sup> Undantaget utgör från kommissionens sida en lösning på att kunna reglera lönefrågan men samtidigt respektera de länder med kollektivavtalssystem.

Statistiken visar att länder med en högt fackligt engagemang (när över 70% av arbetstagarna omfattas av kollektivavtal) uppvisar en mindre andel låginkomsttagare, högre löner och mindre löneskillnader.<sup>83</sup> EU vill därför främja kollektiva förhandlingar, och uppmanar i förslaget till en ökad användning av förhandlingar samt att arbetsmarknadens parter ska delta i uppställandet av minimilöner i en medlemsstat.<sup>84</sup> Det är också i enlighet med EU-rådets beslut om riktlinjer för sysselsättningspolitiken. I Riktlinje 5 fastställs att medlemsstaterna ska verka för att stimulera efterfrågan på arbetskraft.<sup>85</sup> Mer ingående i riktlinjerna uppmanas samtliga medlemsstater att se till att arbetsmarknadens parter medverkar vid fastställandet av lagstadgade minimilöner, samt att dessa löner är rättvisa och möjliggör en skälig levnadsstandard. Det ska också vara upp till staten och de nationella arbetsmarknadsparter att se till att alla arbetstagarna skyddas av rättvisa och skäliga löner antingen genom lagstadgade minimilöner eller omfattas direkt/ indirekt av kollektivavtal.<sup>86</sup>

Vidare ska staterna enligt förslaget upprätta en nationell övervakning och lämna årliga rapporter till EU-kommissionen om minimilönernas utveckling.<sup>87</sup> Förslaget föreskriver ingen nivå för hur hög minimilönen ska vara, utan det ska regleras av medlemsstaterna själva. Däremot hänvisar kommissionen till en nivå på 60% av statens bruttomedianlön eller 50% av bruttogenomsnittslön, som kan tillämpas som en riktlinje och hjälp för medlemsstaterna för att

---

<sup>81</sup> Förslag till direktiv om minimilöner artikel 5.

<sup>82</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.12.

<sup>83</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.19.

<sup>84</sup> Förslag till direktiv om minimilöner artikel 7.

<sup>85</sup> Rådets beslut (EU) 2020/1512 av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

<sup>86</sup> Rådets beslut (EU) 2020/1512 av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik. s.4 i bilaga.

<sup>87</sup> Förslag till direktiv om minimilöner artikel 10.

bedöma om en miniminivå är rättvis och skälig.<sup>88</sup> 2019 hade de flesta medlemstater en lagstadgad minimilön under den nivån.<sup>89</sup>

### 3.2.1. Argumentet om fördragsenligheten

Fördragsenligheten är en fråga jag inte kommer beröra djupare, av hänsyn till uppsatsens begränsning i omfattning och tid. Nedan kommer enbart kortfattat presenteras vad parterna har framfört gällande argumentet om förslaget oförenlighet för EU-fördraget.

Sverige ifrågasatte innan förslaget presenterades huruvida en tvingande reglering av minimilön skulle vara förenligt med den egna unionsrätten. Initiativet hänvisas av EU grundas på artikel 153.1.b FEUF som föreskriver unionens befogenhet att stödja och komplettera lagstiftning på arbetsmarknadens område gällande arbetsvillkor. Dock inom ramen för subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen.<sup>90</sup> Motargumentet innebär att initiativet skulle strida mot artikel 153.5 i FEUF, som beskriver begränsningen att EU inte får lov att lägga sig i bl.a. löneförhållanden. En reglering om minimilöner menar de ifrågasättande parterna ska anses omfattas av löneförhållanden. Kommissionen menar att eftersom förslaget inte uppställer krav på en viss nivå av minimilön eller krav att införa lagstadgad minimilön, är inte förslaget oförenligt med artikel 153.5 FEUF, utan håller sig inom unionens kompetens. Det ligger fortfarande inom varje medlemsstats frihet och kompetens att sätta en särskild lönenivå, då förslaget endast ger ett ramverk.<sup>91</sup> I sin bedömning skriver kommissionen att ordet *löner* inte bör ha en allt för extensiv tolkning, då det hade begränsat deras kompetens inom området *arbetsvillkor* som stadgas i artikel 153.1 FEUF.<sup>92</sup>

Oenigheten kring artikelns tolkning kan innebära problem även för liknande situationer i framtiden. En oro finns från de motsättande parternas håll att ifall EU får rätt denna gången att reglera i frågor de inte tidigare har ansetts haft behörighet i, öppnas det upp en möjlighet för EU att kunna göra det igen. På detta sätt skaffar sig unionen en större befogenhet än vad medlemsstaterna har medgett. Frågan om fördragsenligheten är därmed inte enbart ett argument mot ett enskilt minimilöndirektiv, utan en fråga som behandlar unionens maktbefogenheter.

---

<sup>88</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.20.

<sup>89</sup> European commission, Commission staff working document impact assesment SWD(2020)245. s.4.

<sup>90</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.6.

<sup>91</sup> Förslag till direktiv om minimilöner s.18.

<sup>92</sup> European commission, Commission staff working document impact assesment SWD(2020)245. s.21

## 3.2.2 Debatten kring förslaget

### Hur argumenterar de svenska parterna kring förslaget?

När förslaget presenterades uttalade den svenska regeringen i sitt pressmeddelande att de inledningsvis ställer sig positiva till att förslaget inte kommer innebära en påverkan på den svenska modellen. De menade att det märks att kommissionen tagit hänsyn till länder som Sverige och Danmark med välfungerande kollektivavtalssystem, genom att undanta dem från krav på att införa en lagstadgad minimilön.<sup>93</sup> Arbetsmarknadsministern Eva Nordmark kommenterade i samma pressmeddelande att Sverige dock fortfarande är starkt kritiska till att EU blandar sig i lönebildningen, och förslaget bör fortsätta granskas. Dessutom ska regeringen samarbeta med andra länder för att se till att kommissionens förslag inte innebär ett ingrepp i den svenska kollektivavtalsmodellen.<sup>94</sup>

Några som har en stark åsikt i frågan är fackförbunden i Sverige, främst de centrala förbunden Saco<sup>95</sup>, LO<sup>96</sup> och TCO<sup>97</sup> som står enade i åsikten att förslaget måste stoppas. I en gemensam debattartikel uppmanar de tre fackförbunden riksdagspolitiker likväl svenska europaparlamentariker att samarbeta med andra länder för att påverka EU till att ett tvingande direktiv inte är rätt väg att gå.<sup>98</sup> Deras budskap är tydligt; Sverige ska inte acceptera ett förslag som inte inbringar någon säkerhet eller garanti för att det svenska systemet kommer skyddas.

När förslaget presenterades valde Saco att kommentera att deras uppfattning kring förslaget är att det inte alls undantar krav för länder med kollektivavtalssystem, utan att det kommer krävas viss statlig inblandning för att Sverige ska kunna uppfylla direktivet.<sup>99</sup> Förbundets ordförande Göran Arius menar att det är och ska vara parterna på arbetsmarknaden utan en

---

<sup>93</sup> Regeringen, Pressmeddelande 28 oktober 2020 "EU-kommissionen vill värna den svenska modellen", <<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/10/eu-kommissionen-vill-varna-den-svenska-modellen/>>(besökt 2020-11-20)

<sup>94</sup> Regeringen, Pressmeddelande 28 oktober 2020 "EU-kommissionen vill värna den svenska modellen", <<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/10/eu-kommissionen-vill-varna-den-svenska-modellen/>>(besökt 2020-11-20)

<sup>95</sup> Sveriges Akademikers Centralorganisation

<sup>96</sup> Landsorganisationen i Sverige

<sup>97</sup> Tjänstemännens Centralorganisation

<sup>98</sup> SVD, "Sverige måste stoppa minimilönerna", <<https://www.svd.se/sverige-maste-stoppa-minimilonerna>> (besökt 2020-11-29)

<sup>99</sup> Saco, "EU-direktivet om minimilöner kan pressa svenska löner nedåt", <<https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/eu-direktivet-om-minimiloner-kan-pressa-svenska-loner-nedat/>> (besökt 2020-11-25)

politisk inblandning som ska ha hand om lönebildningen, och att kommissionens förslag inte ger ett sådant tillräckligt skydd för den svenska modellen som tidigare utlovats av EU. Dessutom uttrycker Arius en oro för att direktivet på sikt kan innebära en hämmad löneutveckling på den svenska arbetsmarknaden och med det en negativ tillväxt i Sverige.<sup>100</sup>

Fackförbundet LO å sin sida argumenterar främst för att metoden inte är vad som är mest effektivt för att uppnå syftena.<sup>101</sup> De är eniga med EU:s ord om att de låga lönerna, ökade löneklyftor samt social dumping är ett ökande och allvarligt problem inom unionen, men menar samtidigt att förslaget snarare kommer att sänka lönerna i Sverige.<sup>102</sup> Likt Saco, lyfter fackförbundet fram att förslaget inte innehåller det skydd eller garanti för den svenska kollektivavtalsmodellen som von der Leyen tidigare har utlovat. Ytterligare en orosfråga som tas upp av LO är att förslagens formuleringar att minimilönenivåerna ska vara rimliga samt att årlig rapportering till kommissionen om löneutvecklingen ska ske hos medlemsländerna. Här ifrågasätter LO hur det ska fungera utifrån det system som Sverige har idag, utan att göra förändringar som innebär ett bortsteg från modellen.<sup>103</sup> Det går att fråga sig ifall Sverige för att uppfylla direktivets bestämmelser ska tvingas ha en myndighet till att fastställa vad som är rimliga nivåer på lönerna och som sammanställer information om hur löneutvecklingen går? Det är något som känns främrat för det svenska systemet idag menar LO.<sup>104</sup>

Även TCO argumenterar på samma sätt, och det är tydligt att de tre centrala fackförbunden står eniga i vad de anser om det nya förslaget. På sin hemsida beskriver TCO hur deras samarbete för att framföra sin åsikt om hur en minimilönereglering eller politisk inblandning kommer att skada den svenska modellen, har varit ett framgångsarbete då förslaget ser ut att innehålla möjligheter för undanta kollektivavtalsländer. Men trots att EU försöker gå Sverige till mötes, menar förbundet att det inte är tillräckligt för att Sverige ska kunna gå med på det.<sup>105</sup> Fackförbundet SRAT<sup>106</sup> tar upp ytterligare en synpunkt i sitt remissvar. De menar att

---

<sup>100</sup> Saco, "EU-direktivet om minimilöner kan pressa svenska löner nedåt", <<https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/eu-direktivet-om-minimiloner-kan-pressa-svenska-loner-nedat/>> (besökt 2020-11-25).

<sup>101</sup> LO, "LO säger nej till lag om minimilön i EU", <<https://www.lo.se/start/loner-arbetsmiljo-och-avtal/lo-sager-nej-till-lag-om-minimilon-i-eu/>> (besökt 2020-11-25)

<sup>102</sup> Ibid.

<sup>103</sup> Ibid.

<sup>104</sup> Ibid.

<sup>105</sup> TCO, "EU-förslaget om minimilöner är mycket problematiskt", <<https://www.tco.se/tco-bloggar/bloggare/oscar-waglund/tummen-ned-for-eu-forslag-om-minimiloner/>> (besökt 2020-12-01)

<sup>106</sup> Akademiker i samhällsberande professioner. Ett medlemsförbund i Saco.

direktivförslaget verkar bygga på att medlemsstaterna redan har en minimilön som är stadgad i antingen lag eller kollektivavtal, eller om det inte finns ska en sådan införas. Oklarheten följer då hur direktivet ska förhållas till Sverige som idag inte tillämpar minimilöner.<sup>107</sup>

Vidare har den motsatta arbetsgivar sidan också uttryckt sin åsikt. I november 2020 publicerade arbetsgivarorganisationerna Svenskt Näringsliv och PTK gemensamt med LO en rättslig analys av EU-förslaget.<sup>108</sup> I den diskuterar organisationerna hur undantagsbestämmelserna i förslaget är allmänt skrivna och av den anledningen inte kan anses utgöra ett tillräckligt skydd för den svenska modellen.<sup>109</sup> Dessutom vill parterna uppmärksamma det faktum att trots förslaget stadgar i artikel 1.3<sup>110</sup> att länder med kollektivavtalssystem inte behöver införa en lagstadgad minimilön, är ett EU-direktiv bindande för alla medlemsstater enligt artikel 288 FEUF och Sverige kommer behöva uppfylla direktivets syften på ett annat sätt.<sup>111</sup> I analysen tas också upp de osäkerheter som förslaget bedöms innebära för den svenska modellen. Exempelvis ställer förslaget upp krav på tillräcklig lön för alla arbetstagare, varefter det går att ifrågasätta vad som ska anses vara tillräcklig lön?<sup>112</sup> En annan fundering gäller frågan ifall Sverige kan ställas inför EU-domstolen angående eventuell efterföljelse av direktivet? Att svenska kollektivavtal kan komma att prövas av EU-domstolen ses på som ett allvarligt ingrepp i den svenska modellen, vilket är en oro som uttrycktes redan efter Arbetsvillkorsdirektivet.<sup>113</sup> Avslutningsvis uttrycks i analysen att förslaget trots sitt hedervärda syfte kommer ha olika effekt i olika länder, samt att ett direktiv skulle vara ett steg mot ökad överstatlighet inom områden som hittills varit reglerade av staterna själva. Av dessa anledningar ska förslaget anses vara ett mycket allvarligt ingrepp på den svenska modellen.<sup>114</sup>

---

<sup>107</sup> SRAT, "Remissvar EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i EU." s.1.

<<https://www.srat.se/globalassets/srat/dokument/srat-tycker/remisser/2020/remissvar-direktiv-om-minimilon.pdf>> (besökt 2020-12-15)

<sup>108</sup> LO, PTK, Svenskt Näringsliv, "Partsgemensam rättslig analys av EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner.",

<[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_partsgemensam\\_rattslig\\_analys\\_direktiv\\_mimimilon\\_pdf/\\$File/partsgemensam\\_rattslig\\_analys\\_direktiv\\_mimimilon.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_partsgemensam_rattslig_analys_direktiv_mimimilon_pdf/$File/partsgemensam_rattslig_analys_direktiv_mimimilon.pdf)> (besökt 2020-12-02)

<sup>109</sup> LO, PTK, Svenskt Näringsliv, Partsgemensam rättslig analys s.10.

<sup>110</sup> Artikel 1.3 - Ingenting i detta direktiv får tolkas som en skyldighet för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.

<sup>111</sup> LO, PTK, Svenskt Näringsliv, Partsgemensam analys s.10.

<sup>112</sup> LO, PTK, Svenskt Näringsliv, Partsgemensam analys s.10-11.

<sup>113</sup> Arbetsvärlden.se, "Svenska kollektivavtal kan få svag ställning i EU", <<https://www.arbetsvarlden.se/svenska-kollektivavtal-kan-fa-svag-stallning-i-eu/>> besökt 2020-12-30

<sup>114</sup> LO, PTK, Svenskt Näringsliv, Partsgemensam rättslig analys s.14.

Den svenska oron för en prövning hos EU-domstolen grundas möjligtvis på tidigare rättspraxis. I de uppmärksammade Laval-domarna<sup>115</sup> underkände EU-domstolen Sveriges implementering av Utstationeringsdirektivet 96/71/EG.<sup>116</sup> I den s.k. Vaxholmskonflikten blev domstolens slutsats att de svenska reglerna om stridsåtgärder som utförs i samband med kollektivavtalshandlingar inte var förenliga med principen om fri rörlighet. Dessutom sa domstolen att stridsåtgärder inte ska få tillåtas att vidtas för förmånligare villkor, ifall minst villkoren i hårda kärnan av Utstationeringsvillkoret är uppfyllda.<sup>117</sup> En dom som sedan dess varit väldigt kontroversiell.

Christian Danielsson, som är chef för EU-kommissionen i Sverige, bemöter den svenska kritiken genom att säga att han inte riktigt förstår den. Han pekar tydligt på att direktivets syfte är att komma till rätta med ett mycket större problem och menar även att Sverige och kollektivavtalsmodellen knappast kommer kunna få ett starkare erkännande än vad som getts i förslaget. Angående den svenska oron för en framtida tolkningsosäkerhet, avfärdar Danielsson argumentet genom att säga att eftersom förslaget inte innebär några individuella rättigheter och därför inte ger utrymme för en enskild arbetstagare eller arbetsgivare att kunna vända sig till EU-domstolen på grunden av direktivet.<sup>118</sup>

### **Vad säger politikerna?**

Regeringen har uttalat att även om förslaget visst syftar till att uppnå bra och välbehövliga mål inom unionen, är det inte garanterat för svensk del att kollektivavtalsmodellen skyddas. Av den anledningen motsätter sig regeringen ett tvingande direktiv samt vidhåller arbetsmarknadsparternas ståndpunkt om att EU inte ens bör anses ha befogenhet att reglera frågan.<sup>119</sup> De svenska partierna är starkt eniga om att den svenska modellen måste värnas. Flera av partierna tidigare valt att rösta nej till förslag till Arbetsvillkorsdirektivet, en

---

<sup>115</sup> C-341/05 Dom Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, EU:C:2007:809.

<sup>116</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>117</sup> C-341/05 Dom Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, EU:C:2007:809. punkt 111.

<sup>118</sup> Christians krönika den 2 november 2020 <[https://ec.europa.eu/sweden/news/20201102-kam\\_sy](https://ec.europa.eu/sweden/news/20201102-kam_sy)> (besökt 2020-12-06).

<sup>119</sup> Regeringskansliet. Fakta-pm 2020/21: FPM41 s.7.

européisk arbetsmyndighet, Utstationeringsdirektivet och den europeiska pelaren för sociala rättigheten med anledningen att förslagen kan anses vara för osäkra för svensk del.<sup>120</sup>

I en konsekvensbedömningsrapport bedömer regeringen att förslaget är för oklart för att konsekvenserna för den svenska arbetsrätten ska kunna förutses. De syftar till att förslaget å ena sidan undantar Sverige från att behöva införa lagstadgad minimilön, men å andra sidan skulle Sverige behöva uppfylla resterande delen om det införs ett tvingande direktiv. Regeringen vill därför ha klargörande vad som gäller för Sveriges del i förhållande till förslagets bestämmelser om efterlevnad och rapportering, då Sverige idag inte har någon minimilön att rapportera.<sup>121</sup> Slutligen i sin analys skriver regeringen att utifrån hur förslaget är utformat just nu, kan det inte uteslutas att svensk rätt kommer behövas ändras ifall det blir ett direktiv som ska följas.<sup>122</sup>

### **Hur argumenterar andra nordiska länder?**

Vad som hittills har redogjorts för är de svenska parternas argument kring förslaget, men det kan även vara relevant att titta på hur de närliggande Danmark och Finland har ställt sig till förslaget.

Medan Danmark gemensamt med de svenska parterna vill motarbeta förslaget, har de finska fackförbunden gjort en annan tolkning och ställer sig generellt positiva till det. De centrala fackorganisationerna FFC<sup>123</sup> och STTK<sup>124</sup> (vilka är de finska motsvarigheterna till LO respektive TCO) är positiva och menar att förslaget kan uppfylla sitt syfte utan att påverka de nordiska ländernas kollektivavtalsmodeller.<sup>125</sup> Däremot gör de finska arbetsgivarorganisationerna en annan bedömning och håller med parterna i Sverige och Danmark. Främst hävdar de också att EU saknar befogenhet enligt artikel 153.5 EUF att reglera i lönefrågor.<sup>126</sup> Finland har också innan förslaget uttryckt att ett direktiv om minimilöner kan vara viktigt i utvecklingen för att höja lönerna inom EU.<sup>127</sup>

<sup>120</sup> Dagens Arbete, "Allt du vill veta om EU-valet", <<https://da.se/2019/04/allt-du-vill-veta-om-eu-valet/>> (besökt 2020-12-30)

<sup>121</sup> Regeringskansliet. Fakta-pm 2020/21: FPM41 s.4-5.

<sup>122</sup> Regeringskansliet. Fakta-pm 2020/21: FPM41 s.5.

<sup>123</sup> Översatt: Finlands Fackförbunds Centralorganisation

<sup>124</sup> Översatt: Tjänstemannacentralorganisationen

<sup>125</sup> STTK "Finska fack positiva till minimilöner", <<https://www.sttk.fi/sv/2020/11/06/finska-fack-positiva-till-direktiv-om-minimiloner/>> (besökt 2020-11-24)

<sup>126</sup> Ibid.

<sup>127</sup> STTK "Initiativ till minimilöner viktigt- fungerande nationella avtalssystem måste tryggas", <<https://www.sttk.fi/sv/2020/09/14/initiativet-till-minimiloner-ar-viktigt-fungerande-nationella-avtalssystem-maste-tryggas/>> (besökt 2020-11-24)



Representanter för de centrala fackförbunden i Sverige, Danmark och Norge lämnade i början på oktober 2020 in ett gemensamt öppet brev till EU-kommissionen med en vädjan om att skydda den nordiska modellen med kollektivavtalssystem i det kommande förslaget till direktiv.<sup>128</sup> I brevet uttrycker parterna att de inte tror att en EU-reglering av minimilön kommer vara tillräckligt effektivt för uppnå de önskade syftena, utan hänvisar till att lösningen hellre bör bestå av uppmaning till fler kollektiva förhandlingar och starkare arbetsmarknadsparter ute i Europa. Därutöver trycker de på att medlemsstaterna ska få ansvara för sitt eget lönebildningssystem utan inblandning av EU.<sup>129</sup> Representanter för fackförbund i Sverige, Danmark, Norge och Island har i en annan artikel föreslagit att EU:s främjande av kollektiva förhandlingar kan finansieras av en särskild EU-fond.<sup>130</sup>

### **Hur argumenterar parter i Europa kring förslaget?**

I kommissionens arbete att ta fram förslaget tillfrågades bland annat ETUC<sup>131</sup> om en reglering av minimilöner var något som fackförbunden i Europa efterfrågar samt på vilket sätt en sådan reglering skulle kunna utformas. I andra fasen av utredningen röstade 85% av representanterna i Europafacket för reglering genom ett EU-direktiv.<sup>132</sup> I deras svar till kommissionen framfördes att det är viktigt att få upp lönerna och levnadsstandarderna i Europa och att ett tvingande EU-direktiv och uppmuntran till kollektiva förhandlingar är ett sätt att ta sig dit. Därutöver skriver Europafacket att deras stöd är villkorat av att kommissionen utformar ett förslag som effektivt kan leda till höjda löner men också respekterar existerande kollektivavtalssystem inom unionen.<sup>133</sup> Europafacket menar i sin bedömning att förslaget kommer vara gynnande för ekonomin, på både individnivå och staten.<sup>134</sup> De är också tydliga med att de inte ser hur EU:s löften om en bättre levnadsstandard

---

<sup>128</sup>Saco, "Öppet brev till EU-kommissionen",

<https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/artiklar/oppet-brev-till-eu-kommissionen/> (besökt 2020-11-25)

<sup>129</sup> Ibid.

<sup>130</sup> Social Europe, "EU legislation on minimum wages is not the solution",

<https://www.socialeurope.eu/eu-legislation-on-minimum-wages-is-not-the-solution/> (besökt 2020-12-30)

<sup>131</sup> European Trade Union Confederation. På svenska vanligen kallat Europafacket.

<sup>132</sup> ETUC, "Huge majority of trade union call for EU law on fair wages",

<https://www.etuc.org/en/pressrelease/huge-majority-trade-unions-call-eu-law-fair-wage> (besökt 2020-12-02)

<sup>133</sup> ETUC, "Reply of ETUC to 2nd phase consultation of social partners on fair minimum wages. 2020-03-09."

<https://www.etuc.org/en/document/reply-etuc-2nd-phase-consultation-social-partners-fair-minimum-wages> (besökt 2020-12-02)

<sup>134</sup> ETUC, "Economic arguments in favour of the ETUC proposal for a directive on fair minimum wages and collective bargaining."

<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-10/Economic%20arguments%20in%20favour%20of%20the%20ETUC%20proposal%20for%20a%20Directive%20on%20Fair%20Minimum%20Wages%20and%20Collective%20Bargaining%20%281%29.pdf> (besökt 2020-12-01)

inom union ska kunna uppnås utan ett tvingande direktiv, varför de är positiva till en reglering av minimilön på EU-nivå.<sup>135</sup>

Förslaget har ett stort stöd utanför Sverige. Det är tyska regeringen som från börjat haft idén till en reglering av minimilöner och där Angela Merkel varit bidragande till att unionen startade upp ett initiativ.<sup>136</sup> Förutom det stora fackliga stödet i Europa finns alltså Tyskland som också har ett stort intresse av att förslaget går igenom till ett direktiv.

### 3.2.3 Kort om förslagets framtid

En fråga att ställa sig är vad som kommer hända med förslaget nu? Efter förslaget har publicerats är det Europaparlamentet och Europarådet som har sista ordet vid antagandet av ett direktiv.<sup>137</sup> Vad de svenska parterna uttrycker sig önska att åstadkomma är en nedläggning av förslaget eller en omprövning av förslagets enlighet med subsidiaritetsprincipen. Det ska påminnas om att det sällan har skett att Kommissionen presenterar ett förslag till direktiv som inte redan förväntas gå igenom, men det finns två tänkbara möjligheter för att förslaget inte skulle antas som ett direktiv.

Den första möjligheten är omprövning av förslaget efter subsidiaritetsinvändningar. EU-fördragets artikel 5 styr utövandet av EU:s befogenheter genom att hänvisa till begränsningen för principerna om subsidiaritet och proportionalitet. Subsidiaritetsprincipen som är mest relevant i detta fallet, innebär att EU ska vidta åtgärder på områden där exklusiv befogenhet inte finns, enbart och i den mån som åtgärden inte kan vidtas på ett bättre sätt på den nationella nivån utan där åtgärden med hänsyn till art eller omfattning bättre kan uppnås på unionsnivå.<sup>138</sup> En subsidiaritetsprövning är således en prövning av huruvida en planerad åtgärd ska anses vara till större förmån att vidtas på unionsnivå eller inte, som varje medlemstat har rätt att vidta och lämna ett utlåtande kring till Europaparlamentets, rådets och kommissionens ordförande.<sup>139</sup> Ett förslag ska omprövas ifall en tredjedel av medlemstaterna

---

<sup>135</sup> ETUC, "A Framework Directive for fair minimum wages and collective bargaining Trade Union red lines and priorities" s.3.

[https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-10/A%20Framework%20Directive%20for%20fair%20minimum%20wages%20and%20collective%20bargaining%20\\_%20%20Trade%20Union%20red%20lines%20and%20priorities.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-10/A%20Framework%20Directive%20for%20fair%20minimum%20wages%20and%20collective%20bargaining%20_%20%20Trade%20Union%20red%20lines%20and%20priorities.pdf) (besökt 2020-12-01)

<sup>136</sup> Arbetsvärlden.se, "Stärkt oro för direktiv om minimilöner", <https://www.arbetsvarlden.se/starkt-oro-for-direktiv-om-minimiloner/> (besökt 2020-12-30)

<sup>137</sup> Enligt förfarandet som anges i artikel 294 FEUF.

<sup>138</sup> Se Nyström, EU och arbetsrätten s.65.

<sup>139</sup> C 310/207 Protokoll om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna artikel 5.

lämnar ett utlåtande om att förslaget inte är förenligt med subsidiaritetsprincipen.<sup>140</sup> En omprövning kan sen leda till att kommissionen väljer att behålla eller ändra förslaget, eller dra tillbaka det.<sup>141</sup>

Som tidigare nämnt har svenska arbetsmarknadsparter uppmanat politikerna att stå upp för den svenska modellen genom att inte acceptera kommissionens förslag till direktiv om minimilöner. I december 2020 lämnade Arbetsmarknadsutskottet in ett utlåtande till riksdagen om ett yttrande angående en subsidiaritetsprövning av det aktuella förslaget.<sup>142</sup> Enligt 9 kap. 20 § 2 st. Riksdagsordningen (RO) ska riksdagen pröva om ett utkast till en av EU:s lagstiftningsakter strider mot subsidiaritetsprincipen eller inte. Protokollet om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna säger också att EU ska tillåta att de nationella parlamentet tar ställning till en lagstiftningsakts förenlighet med subsidiaritetsprincipen.<sup>143</sup> Arbetsmarknadsutskottets bestämda uppfattning är att frågan om lönebildning är en nationell angelägenhet utifrån en textbunden tolkning av artikel 153.5 FEUF, och förslaget ska med det anses strida mot subsidiaritetsprincipen enligt deras utlåtande.<sup>144</sup> Utskottet diskuterar bland annat omständigheten att medlemsstaternas system för reglering av exempelvis lönefrågan ser olika ut, och att det därav kan vara både svårt och ineffektivt att försöka reglera en sådan fråga på en gemensam EU-nivå. De tar också upp att konsekvenserna för ett minimilön-direktiv kan vara svåra att förutse, särskilt för länder med kollektivavtalssystem likt Sverige.<sup>145</sup> Efter en sammantagen bedömning menar utskottet att de inte kan se att förslagets åtgärder har ett mervärde av att regleras på unionsnivå.<sup>146</sup>

I slutet av 2020 väljer arbetsmarknadernas parter att skriva till regeringen om hur de måste göra ett hårdare motstånd mot EU i frågan att förslaget inte ska gå igenom. De svenska fackförbunden är oroliga och menar allvarligt att regeringen har varit för passiva i sitt motstånd trots att det gäller en avgörande fråga för skyddet för den svenska kollektivavtalsmodellen. Vad de önskar är ett starkare påverkansarbete gentemot andra medlemsländer för att de också ska yttra sig i en subsidiaritetsprövning förslaget.<sup>147</sup> Med

---

<sup>140</sup> Protokoll C 310/207 artikel 7.

<sup>141</sup> Protokoll C 310/207 artikel 7.

<sup>142</sup> Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6.

<sup>143</sup> Protokoll C 310/207 artikel 6.

<sup>144</sup> Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6 s.12.

<sup>145</sup> Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6 s.11.

<sup>146</sup> Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6 s.10.

<sup>147</sup> Arbetsvärlden.se, "Parterna anklagar regeringen för svag linje om minimilöner", <<https://www.arbetsvarlden.se/parterna-anklagar-regeringen-for-svag-linje-om-minimiloner/>> (besökt 2020-12-30)

hänsyn till att Sverige tidigare under förhandlingar till Arbetsvillkorsdirektivet fått stöd för sin uppfattning finns möjlighet att kunna få ett stöd även gällande denna frågan. Dock har många länder visat positivt intresse för reglering av minimilöner vilket försvårar ett påverkansarbete för de svenska europaparlamentarikerna.

Den andra möjligheten är att kommissionen väljer att lägga ner sitt förslag. Det är som ovan nämnt väldigt ovanligt, men så skedde exempelvis gällande förslaget till den s.k. Monti II-förordningen<sup>148</sup> som presenterades i början av 2012. Förordningen syftade till att försöka balansera rätten att vidta stridsåtgärder mot etableringsfriheten samt den fria tjänsterörligheten inom EU. Dessa var frågor som hade debatterats häftigt allt sedan EU-domstolens kontroversiella avgörande i Laval-domarna. Förslaget drogs sedermera tillbaka redan i september 2012 på grund av bristande stöd från medlemsstaterna.<sup>149</sup> En del invändningar som gjordes handlade om att stridsrätten var en nationell angelägenhet enligt artikel 153.5 FEUF och hur EU därav inte hade befogenhet att reglera i frågan. Andra invändningar berörde subsidiaritetsprincipen och flera länder ifrågasatte nödvändigheten av den presenterade regleringen.<sup>150</sup> Oavsett blev det tydligt att medlemsstaterna inte önskade en reglering av strejkrätten i form av ett tvingande EU-direktiv.

---

<sup>148</sup> Förslag till rådets förordning om rätten att vidta kollektiva åtgärder i samband med etableringsfriheten och friheten att tillhandahålla tjänster, COM(2012) 130 final.

<sup>149</sup> Europeiska kommissionen, meddelande, JO C/2013/109/7 withdrawal of proposal. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=OJ%3AC%3A2013%3A109%3ATOC>> (besökt 2020-12-30)

<sup>150</sup> Juridisk publikation, "Monti II-förordningen tillkomst och fall- om svårigheterna att reglera strejkrätten på EU-nivå" s.40-41. <[http://juridiskpublikation.se/wp-content/uploads/2014/10/12013\\_Mattias-Kumlien.pdf](http://juridiskpublikation.se/wp-content/uploads/2014/10/12013_Mattias-Kumlien.pdf)>

## 4. Analys

### **Om förslaget till ett minimilönedirektiv och debatten kring det**

På arbetsrättens område har mycket skett genom den fria rörligheten för personer och tjänster, och idag talas det om en europeisk arbetsmarknad. Därmed bör det inte vara föga förvånande att EU vill reglera även kring arbetsvillkor, som hittills till stor del varit en nationell angelägenhet. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades 2017 kan ses som ett startskott för flera initiativ på det området. Arbetsvillkorsdirektivet och förslaget till ett direktiv om minimilöner är några exempel.

Förslaget till ett direktiv om minimilöner syftar till att höja lönerna inom unionen och bidra till utjämning av löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Det är syften som ingen medlemsstat har gjort motstånd till. Däremot är det främsta argument som framförts mot förslaget den oklarhet hur förslaget ska förhålla sig till samt vad konsekvenserna kan bli för länder med kollektivavtalssystem. Förslaget ställer upp att bestämmelser om att medlemstaterna ska ha en skälig minimilön, men undantar länder med kollektivavtalssystem från kraven som gäller lagstadgad minimilön. Dessutom står i artikel 1.3 att förslaget inte ska medföra skyldigheter att införa lagstadgad minimilön eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Dessa artiklar är kommissionens löfte om att den svenska och danska kollektivavtalssystemen kommer skyddas. Sverige hävdar att förslaget inte innehåller en tillräcklig garanti. Oklarheten ligger främst i hur Sverige ska förväntas uppfylla resten av direktivet, när kollektivavtalssystemet inte går ihop med de krav som uppställs såsom rapportering av minimilöner. Detta är inte uttalat av kommissionen ännu.

Problematiken ligger således i att förslaget förväntas som ett tvingande direktiv få olika effekt i olika länder. Flera parter har uttryckt ett ifrågasättande om ett direktiv såfall är rätt metod för att uppfylla syftena? En alternativ metod som framhävts är att EU hellre borde arbeta mer för att främja användningen av kollektiva förhandlingar i alla medlemsstater. Enligt påvisad statistik är det ett effektivt sätt när det gäller exempelvis höjning av löner. Särskilt i Sverige har kollektivavtalssystemet fungerat väl och lett till att landet ligger bland topp inom unionen vad gäller höga löner och låg andel låginkomsttagare.

### **Är minimilönedirektivet ett hot mot svenska modellen?**

De svenska kollektivavtalen har en hög täckningsgrad över landets arbetstagare, men täcker inte alla arbetstagare. De "vita fläckar" med branscher med särskilt låg täckningsgrad eller avsaknad av kollektivavtal. Här går att fråga sig ifall EU kan komma att ställa krav på Sverige att dessa arbetstagare också ska omfattas av direktivets bestämmelser. Vid ett jakande svar, blir det svårt att se att Sverige inte skulle tvingas implementera direktivet genom även andra åtgärder än kollektivavtal. Det är såfall en fråga som kan komma under prövning av EU-domstolen, där tidigare rättspraxis indikerar på att implementering i kollektivavtal inte är tillräckligt ifall inte alla arbetstagare kan omfattas av skyddet på det sättet.

Det kan diskuteras ifall det finns någon lösning för att skydda den svenska modellen. Vid jämförande med andra länder med kollektivavtalssystem så har de flesta infört möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal. Det hade sannolikt kunnat vara en metod för att uppfylla kommissionens direktiv ifall de existerande kollektivavtalen inte är tillräckliga.

En annan sak som är intressant att belysa är hur de svenska arbetsmarknadsparterna som annars representerar två motsatta intressen (arbetstagare och arbetsgivare) står starkt enade i denna frågan. Det pekar tydligt på hur betydelsefull bevarandet av den svenska modellen är för Sverige och den svenska arbetsrätten.

### **Är EU-reglering i sig ett hot mot den svenska modellen?**

Medlemsstaterna verkar eniga om att det är viktigt att skydda arbetstagarna och att levnadsstandarden inom unionen kan höjas. Det är dock svårt att reglera välfärds- och sociala frågor på en överstatlig nivå, särskilt och främst på grund av att länderna kan skilja sig väldigt mycket åt. Men med de EU-initiativ som har presenterats de senaste åren ser det ut som att utvecklingen går mot att EU vill införa mer gemensam lagstiftning även på dessa områden. Avgörande frågor för framtiden blir hur medlemsstaterna ser på en sådan eventuell utveckling och vad argumenten för och emot en mer uniserad arbetsrätt skulle vara?

En konsekvens av att EU går in och vill reglera kring frågor som tidigare varit nationella frågor är att en möjlig EU-skepsis kan uppstå hos de länder som inte välkomnar en sån lagstiftning. Exempelvis var det för svensk del viktigt vid ansökan om medlemskap till EU att

den svenska modellen skulle värnas. Om EU inte längre visar att de fortfarande också anser att den svenska modellen ska värnas kan det påverka Sveriges inställning till unionen.

### **Avslutande slutsatser**

Avslutningsvis går det att konstatera att förslaget inte ser ut att innehålla den "vattentäta" garantin för att Sverige undantas från påverkan, som EU tidigare utlovat. Sverige som medlemsstat måste uppfylla direktivet på ett annat sätt. Med det råder också en osäkerhet om och såfall hur direktivet kan påverka det svenska kollektivavtalssystemet, beroende på vilka åtgärder som Sverige måste vidta för anses uppfylla direktivet. Däremot får det framhåvas att det finns inget som tyder på att EU önskar att varken ändra eller skada den svenska modellen. Tvärtom uppmanas alla medlemsstater att tillämpa kollektiva förhandlingar i högre grad. Om förslaget anses vara ett hot mot den svenska modellen så är det på grund av osäkerheten, inte på att förslaget om minimilöner eller Arbetsvillkorsdirektivet i sig tvingar Sverige till ett fränsteg av vår modell. Vad som kommer hända med den svenska modellen är alltså upp till framtiden att avgöra, men det är troligt att EU-domstolen kommer ha något att säga till om ifall frågorna ställs till prövning. Ifall Sveriges motstånd är tillräckligt för att stoppa förslaget om ett minimilönsdirektiv är också osäkert. Det finns starka röster och en majoritet bland unionens länder som har ställt sig positiva. Däremot är det intressant att se ifall Arbetsmarknadens EU-råd kan lyckas göra en påverkan på EU.

Den svenska modellen som vi känner till den står inför flera utmaningar i framtiden. Förutom påtryckningar om lagstiftning från EU, existerar frågan om hur riksdagen ska uppfylla Januariavtalet från 2019. Vad som är säkert är att Sverige är beredd att stå upp för sin svenska unika modell.

## Käll- och litteraturförteckning

### EU-rätt

Consultation document First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages C(2020) 83 final.

Consultation Document, Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages SWD C(2020) 3570 final.

C 310/207 Protokoll om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor inom Europeiska unionen.

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

European Labour Authority - booklet

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/european-labour-authority-factsheet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/european-labour-authority-factsheet_en.pdf) (hämtad 2020-12-30)

Europaparlamentet och rådets förordning (EU) 2019/1149 av den 20 juni 2019 om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten, om ändring av förordningarna (EG) nr 883/2004, (EU) nr 492/2011 och (EU) 2016/589 och om upphävande av beslut (EU) 2016/344.

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter 2017

<[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_sv.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf)>

Europeiska kommissionen, meddelande, JO C/2013/109/7 withdrawal of proposal.

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=OJ%3AC%3A2013%3A109%3ATOC>> (besökt 2020-12-30)

European commission, Commission staff working document impact assesment SWD(2020)245. Publicerad 2020-10-28.

Förslag till rådets förordning om rätten att vidta kollektiva åtgärder i samband med etableringsfriheten och friheten att tillhandahålla tjänster, COM(2012) 130 final.

C-326/49 Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt

C-326/13 Fördraget om Europeiska Unionen

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, KOM(2020) 0310 slutlig.



Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig.

Förordning 2019/1149 om inrättande av europeiska arbetsmyndigheten.

Proposal for a regulation of the european parliament and of the council establishing a European Labour Authority (COM)2018 131 final.

Political guidelines for the next european commission 2019-2024, Ursula von der Leyen.  
[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf)

Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om reglerna som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Rådets yttrande 9686/19  
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9686-2019-INIT/sv/pdf>

Rådets beslut (EU) 2020/1512 av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

Sammanställning Eurostat 2020-12-14  
<<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20201214-1?redirect=/eurostat/>>

### **Offentligt tryck**

Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2017/18:AU17 Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till förordning om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten  
<<https://data.riksdagen.se/fil/DC65E108-B753-42A2-A882-A5EEE03AD9C3>> (besökt 2020-12-20)

Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6  
<https://data.riksdagen.se/fil/80227DE5-0AA0-4F77-A0F4-26DA00D8F802>

DS 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet.

Regeringskansliet, Fakta-PM 2017/18:FPM49  
<https://data.riksdagen.se/fil/A2946DF1-E023-4021-A711-C633CA2B98B5> (besökt 2020-11-29)

Regeringskansliet, Fakta-pm 2020/21: FPM41  
<https://data.riksdagen.se/fil/8519DC02-B958-40DE-8232-A37605CF6AAC>

Prop. 1994/95:19 Sveriges medlemskap i Europeiska unionen.

### **Litteratur**

*Arbetsrättens begrepp A-Ö 2020*, Agneta Bern, Helene Sjöman, 2020, Lars Åhnberg AB, Stockholm.

*Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, Anders Kjellberg, 2020, Arena Idé, Stockholm.

*EU och arbetsrätten 5* upplagan (5:1), Birgitta Nyström, 2017, Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm.

*Juridisk Metodlära*, Fredric Korling, Mauro Zamboni (red.), 2013, Studentlitteratur AB, Lund.

## Övrigt

Arena Idé, "Slaget om arbetsmarknaden- en granskning av de svenska europaparlamentarikerna 2014-2019", publicerad i mars 2019, <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/03/slaget-om-arbetsmarknaden-komprimerad.pdf>

Arbetsvärlden.se, "Svenska kollektivavtal kan få en svag ställning i EU", Ewa Persson, publicerad 28 juni 2018. <https://www.arbetsvarlden.se/svenska-kollektivavtal-kan-fa-svag-stallning-i-eu/>

Arbetsvärlden.se "Parterna anklagar regeringen för svag linje om minimilöner", Carl von Scheele, publicerad 22 december 2020. <https://www.arbetsvarlden.se/parterna-anklagat-regeringen-for-svag-linje-om-minimiloner/>

Arbetsvärlden.se, "Stärkt oro för direktiv om minimilöner", publicerad 16 september 2020, <<https://www.arbetsvarlden.se/starkt-oro-for-direktiv-om-minimiloner/>> (besökt 2020-12-30)

Arbetet, "Arbetsmarknadens EU-råd värnar om den svenska modellen i EU", publicerad 10 december 2018. <<https://arbetet.se/2018/12/10/arbetsmarknadens-eu-rad-varnar-svenska-modellen-i-eu/>> (besökt 2020-12-30)

LO/ TCO/ Saco:s Brysselkontor, EU och den svenska kollektivavtalsmodellen, Bantorgets Grafiska AB, Stockholm, 2015. <[https://www.fackligt.eu/wp-content/uploads/2015/02/EU-och-den-svenska-kollektivavtalsmodellen\\_webb.pdf](https://www.fackligt.eu/wp-content/uploads/2015/02/EU-och-den-svenska-kollektivavtalsmodellen_webb.pdf)> (besökt 2020-12-01).

Dagens Arbeta, "Allt du vill veta om EU-valet", publicerat 29 april 2019, <<https://da.se/2019/04/allt-du-vill-veta-om-eu-valet/>> (besökt 2020-12-30)

ETUC, "A Framework Directive for fair minimum wages and collective bargaining Trade Union red lines and priorities" s.3. <[https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-10/A%20Framework%20Directive%20for%20fair%20minimum%20wages%20and%20collective%20bargaining%20\\_%20%20Trade%20Union%20red%20lines%20and%20priorities.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-10/A%20Framework%20Directive%20for%20fair%20minimum%20wages%20and%20collective%20bargaining%20_%20%20Trade%20Union%20red%20lines%20and%20priorities.pdf)>(besökt 2020-12-01)

ETUC, “Economic arguments in favour of the ETUC proposal for a directive on fair minimum wages and collective bargaining.”

<<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-10/Economic%20arguments%20in%20favour%20of%20the%20ETUC%20proposal%20for%20a%20Directive%20on%20Fair%20Minimum%20Wages%20and%20Collective%20Bargaining%20%281%29.pdf>> (besökt 2020-12-01)

ETUC, “Reply of ETUC to 2nd phase consultation of social partners on fair minimum wages. 2020-03-09.”

<<https://www.etuc.org/en/document/reply-etuc-2nd-phase-consultation-social-partners-fair-minimum-wages>>(besökt 2020-12-02)

ETUC, “Huge majority of trade union call for EU law on fair wages”, publicerad 3 september 2020, <<https://www.etuc.org/en/pressrelease/huge-majority-trade-unions-call-eu-law-fair-wage>> (besökt 2020-12-02).

Europeiska kommissionen, “Socialt toppmöte om rättvisa jobb och tillväxt- faktablad”, publicerad 16 november 2017.

[https://ec.europa.eu/commission/publications/social-summit-fair-jobs-and-growth-factsheets\\_sv](https://ec.europa.eu/commission/publications/social-summit-fair-jobs-and-growth-factsheets_sv) (besökt 2020-12-30).

Europeiska kommissionen, “European Pillar of Social Rights: Statement by President Juncker, Vice- President Dombrovskis and Commissioner Thyssen one year following its proclamation” publicerad 13 november 2018,

<<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9240&furtherNews=yes>> (besökt 2020-12-30)

Eurostat, minimum wages statistics. Hemsidan senast uppdaterad 2021-01-04.

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics) (hämtat 2020-12-30)

Europaportalen.se “Kommissionen: minimilöner behövs i EU”, Fredrik Haglund, publicerad 3 juni 2020 <https://www.europaportalen.se/2020/06/kommissionen-minimilon-behovs-i-eu>

Europaportalen.se, “EU-politiker efter omröstning: den svenska modellen hotas”, publicerad 16 november 2018,

<<https://www.europaportalen.se/2018/11/eu-politiker-efter-omrostning-den-svenska-modellen-hotas>> (besökt 2020-12-20)

Europaportalen.se, “Arbetstagare ska få nya minimivillkor i EU”, publicerad 7 februari 2019,

<<https://www.europaportalen.se/2019/02/arbetstagare-ska-fa-minimivillkor-i-eu>> (besökt 2020-12-01)

Europaportalen, “Kommissionen: minimilön behövs i EU”, publicerad 3 juni 2020,

<<https://www.europaportalen.se/2020/06/kommissionen-minimilon-behovs-i-eu>> (besökt 2020-12-18)

Europeiska kommissionen Presentation i Sverige, Christians krönika den 2 november 2020  
<[https://ec.europa.eu/sweden/news/20201102-kam\\_sv](https://ec.europa.eu/sweden/news/20201102-kam_sv)> (besökt 2020-12-06)

LO, “LO säger nej till lag om minimilön i EU”, publicerad 3 november 2020,  
<[https://www.lo.se/start/loner\\_arbetsmiljo\\_och\\_avtal/lo\\_sager\\_nej\\_till\\_lag\\_om\\_minimilon\\_i\\_eu](https://www.lo.se/start/loner_arbetsmiljo_och_avtal/lo_sager_nej_till_lag_om_minimilon_i_eu)> (besökt 2020-11-25)

Saco, “Öppet brev till EU-kommissionen”, publicerad 8 oktober 2020,  
<<https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/artiklar/oppet-brev-till-eu-kommissionen/>>  
(besökt 2020-11-25)

Saco, “EU-direktivet om minimilöner kan pressa svenska löner nedåt”, publicerad 28 oktober 2020,  
<<https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/eu-direktivet-om-minimiloner-kan-prensa-svenska-loner-nedat/>> (besökt 2020-11-25)

SVD, “Sverige måste stoppa minimilönerna”, publicerad 19 november 2020,  
<<https://www.svd.se/sverige-maste-stoppa-minimilonerna>> (besökt 2020-11-29)

Social Europe, “EU legislation on minimum wages is not the solution” publicerad 5 oktober 2020  
<<https://www.socialeurope.eu/eu-legislation-on-minimum-wages-is-not-the-solution>>  
(besökt 2020-12-30)

STTK “Initiativ till minimilöner viktigt- fungerande nationella avtalssystem måste tryggas” publicerad 2020-09-14,  
<<https://www.sttk.fi/sv/2020/09/14/initiativet-till-minimiloner-ar-viktigt-fungerande-nationella-avtalssystem-maste-tryggas/>> (besökt 2020-11-24)

STTK “Finska fack positiva till minimilöner” publicerad 2020-11-06,  
<<https://www.sttk.fi/sv/2020/11/06/finska-fack-positiva-till-direktiv-om-minimiloner/>>  
(besökt 2020-11-24)

SRAT, “Remissvar EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i EU.” publicerad 11 november 2020,  
<<https://www.srat.se/globalassets/srat/dokument/srat-tycker/remisser/2020/remissvar-direktiv-om-minimilon.pdf>>

TCO, “EU-förslaget om minimilöner är mycket problematiskt”, publicerad 28 oktober 2020,  
<<https://www.tco.se/tco-bloggar/bloggare/oscar-waglund/tummen-ned-for-eu-forslag-om-minimiloner/>> (besökt 2020-12-01)

Regeringen, Pressmeddelande 28 oktober 2020 “EU-kommissionen vill värna den svenska modellen”,  
<<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/10/eu-kommissionen-vill-varna-den-svenska-modellen/>> (besökt 2020-11-20)

LO, PTK, Svenskt Näringsliv, “Partsgemensam rättslig analys av EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner.”, november 2020,  
<[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_partsgemensam\\_rattslig](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_partsgemensam_rattslig)>

[analys\\_direktiv\\_mimimilon\\_pdf/\\$File/partsgemensam\\_rattslig\\_analys\\_direktiv\\_mimimilon.pdf](#)>

Juridisk publikation 1/2013, "Monti II-förordningen tillkomst och fall- om svårigheterna att reglera strejkrätten på EU-nivå.?", Mattias Kumlien.

[http://juridiskpublikation.se/wp-content/uploads/2014/10/12013\\_Mattias-Kumlien.pdf](http://juridiskpublikation.se/wp-content/uploads/2014/10/12013_Mattias-Kumlien.pdf)

### **Rättsfall**

C-143/83 Kommissionen mot Danmark, EU:C:1985:34.

C-91/81 Kommissionen mot Republiken Italien, EU:C:1985:447.

C-215/83 Kommissionen mot Belgien EU:C:1985:98.

C-287/04 Kommissionen mot Sverige EU:C:2005:330.

C-341/05 Dom Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, EU:C:2007:809.