



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Arvid Rosenlöf

# EU-arbetsrätten och den svenska modellen

Om utrymmet för kollektivavtalsfrihet i bemannings-  
branschen

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: VT 2023

# Innehåll

Summary .....	5
Sammanfattning .....	6
Förord.....	7
Förkortningar .....	8
1 Inledning .....	10
1.1 Bakgrund .....	10
1.2 Syfte och frågeställningar.....	10
1.3 Avgränsningar .....	11
1.4 Metod och material.....	12
1.5 Forskningsläge.....	14
1.6 Begrepp och utgångsläge.....	14
1.7 Disposition.....	14
2 Den svenska modellen .....	15
2.1 Historisk kontext .....	15
2.2 Modellens karaktärisering .....	16
2.3 Ringa statlig inblandning.....	16
2.3.1 Semidispositiv lagstiftning .....	17
2.3.2 Parternas självständighet.....	17
2.4 Arbetsmarknadens parter.....	18
2.5 Svensk organisationsgrad och föreningsfrihet.....	18
2.6 Kollektivavtal .....	20
2.6.1 Prövning och tolkning av kollektivavtal.....	21
2.7 Kollektivavtalens täckning.....	22
3 Svenska modellen och EU .....	23
3.1 Det svenska inträdet i unionen .....	23
3.2 Grundläggande EU-bestämmelser.....	24
3.3 Arbetsmarknadens parter i EU .....	25
3.4 EU-rättslig aktivitet på arbetsrättsområdet.....	26
3.4.1 Implementering av EU-rätten .....	27
3.4.2 Lex Laval .....	28
3.4.3 Minimilönedirektivet .....	29
4 Om bemanningsanställda.....	32
4.1 Historisk kontext .....	32
4.2 Bemanningsarbete som företeelse .....	32
4.3 Bemanningsdirektivet.....	33
4.3.1 Tillämpning och syfte .....	33

4.3.2	Likabehandlingsprincipen.....	34
4.3.3	Direktivskäl.....	35
4.4	Lagen om uthyrning av arbetstagare .....	35
4.4.1	Lagens definitioner .....	36
4.4.2	Lagens likabehandlingsprincip .....	37
4.4.3	Avvikelser från likabehandlingsprincipen .....	37
4.4.4	Närmare om avvikelser och svenska kollektivavtal .....	38
5	TimePartner-domen .....	41
5.1	Rättsliga förutsättningar .....	41
5.2	Omständigheter i det aktuella fallet.....	41
5.3	Tolkningsfrågor .....	42
5.3.1	Den första tolkningsfrågan.....	42
5.3.2	Den andra tolkningsfrågan.....	43
5.3.3	Den tredje tolkningsfrågan.....	44
5.3.4	Den femte tolkningsfrågan.....	45
6	Svenska kollektivavtal på bemanningsområdet.....	46
6.1	Kompetensföretagen.....	46
6.2	Gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän .....	46
6.3	Redogörelse för avtalen.....	48
6.3.1	Inledande om avtalen .....	48
6.3.1.1	Arbetaravtalet.....	48
6.3.1.2	Tjänstemannaavtalet .....	48
6.3.2	Övergripande bestämmelser .....	49
6.3.2.1	Arbetaravtalet.....	49
6.3.2.2	Tjänstemannaavtalet .....	49
6.3.3	Reglering kring lönesättning.....	49
6.3.3.1	Arbetaravtalet.....	49
6.3.3.2	Tjänstemannaavtalet .....	51
6.3.4	Reglering av arbetstid .....	52
6.3.4.1	Arbetaravtalet.....	52
6.3.4.2	Tjänstemannaavtalet .....	53
7	Analys och slutsats .....	54
7.1	TimePartner-domen och dess konsekvenser .....	54
7.1.1	Definition av det övergripande skyddet.....	54
7.1.2	En konkret tolkning inför varje uthyrning .....	56
7.1.3	Nationella lagstiftaren och effektiv domstolsprövning..	58
7.2	Svenska modellens aktualitet .....	59
7.2.1	Inledning .....	59
7.2.2	En mer långtgående harmonisering .....	60

7.3	Slutsats.....	62
	Käll- och litteraturförteckning.....	65
	Rättsfallsförteckning .....	72

## Summary

It has been argued that the Swedish labour market model (the Swedish model) and the status of the social partners could be threatened because of Sweden's EU membership and the development in the field of labour law. Upon Sweden's entry into the Union, the importance of the model being unthreatened was emphasised, and the question of the position of the model has been widely discussed since. The Swedish model is used to regulate large aspects of conditions in the labour market and is characterised by little government intervention, a high degree of union density and regulation through collective agreements. Different views on fundamentally important issues mean that Sweden must constantly defend a highly regarded model at EU level. The purpose of the paper is to discuss current labour law developments at the EU level to analyse their impact on the Swedish model, mainly focusing on the position of collective agreements and the autonomy of the social partners.

The European Court of Justice's judgement in the case *TimePartner* C-311/21, which is analysed in this paper, is an example of how the development of EU law can have major impact for the Swedish collective agreement and for the autonomy of the social partners. The judgement from the Court discusses several issues of fundamental importance for the position of collective agreements, including the scope for the social partners to derogate from the principle of equal treatment in the Directive on temporary agency work through collective agreements and the conditions under which derogations can be made. The Court's interpretation on these issues can be considered to result in a limitation of the Swedish model and have an impact on the flexibility of the industry of temporary agency work as well as the effectiveness of collective agreements.

The *TimePartner*-judgement, which is central to the paper, together with other changes in EU law including the new minimum wage directive, raises a major debate on how effective the Swedish model can be when significant restrictions are placed on the possibility of determining employment and working conditions through collective agreements. Based on the Swedish model, two collective agreements from the temporary agency work industry and examples of EU law, the interaction between EU law and the Swedish model has been analysed. The conclusion is that there are grounds for Swedish concern. It is not possible to conclude with certainty that the *TimePartner*-judgement will lead to direct changes in current collective agreements. However, the social partners' freedom of contract and their ability to adapt collective agreements to the development of society and the needs of different industries are considered to be negatively affected by the judgement.

Examples from EU law show that developments in the field of labour law will continue to have an impact on the Swedish model. Why friction exists and why concern for the model is justified is further illustrated in the paper.

# Sammanfattning

Det har argumenterats för att den svenska arbetsmarknadsmodellen (den svenska modellen) och arbetsmarknadens parterers ställning kan vara hotad till följd av EU-samarbetet och den utveckling som skett på arbetsrättens område. Redan vid det svenska inträdet i unionen betonades vikten av att modellen skulle vara ohotad och frågan om den svenska modellens ställning har diskuterats flitigt sedan dess. Den svenska modellen används för att reglera stora delar av arbetsmarknadens förhållanden och karaktäriseras av ringa statlig inblandning, hög organisationsgrad och reglering genom kollektivavtal. Skilda syner på principiellt viktiga frågor gör att Sverige ständigt måste försvara en högt aktad modell på EU-nivå. Syftet med uppsatsen är att behandla aktuell arbetsrättslig utveckling på EU-nivå för att kunna analysera dess påverkan på den svenska modellen, främst med fokus på kollektivavtalets ställning och parternas autonomi.

EU-domstolens dom TimePartner C-311/21, som behandlas i denna uppsats, är ett exempel på att EU-rättens utveckling kan få stora konsekvenser dels för svenska kollektivavtal, dels för parternas autonomi. I domen diskuteras flera frågor av principiell betydelse för kollektivavtalets ställning, bland annat utrymmet för parterna att avvika från bemanningsdirektivets likabehandlingsprincip genom kollektivavtal samt under vilka premisser avvikelser kan göras. Domstolens tolkning i dessa frågor får anses resultera i en begränsning för den svenska modellen och även få en påverkan på bemanningsbranschens flexibilitet och kollektivavtalets verkan.

Den för uppsatsen centrala TimePartner-domen väcker tillsammans med andra EU-rättsliga förändringar, bland annat det nya minimilönedirektivet, en större debatt kring hur effektiv den svenska modellen kan anses vara när betydelsefulla inskränkningar av möjligheten att fastställa anställnings- och arbetsvillkor genom kollektivavtal görs. Med utgångspunkt i den svenska modellen, två kollektivavtal från bemanningsbranschen och exempel från EU-rätten har samspelet mellan EU-rätten och den svenska modellen analyserats. Slutsatsen är att det finns fog för en svensk oro. Det går inte att med säkerhet konstatera att TimePartner-domen leder till att direkta ändringar i dagens kollektivavtal måste göras. Parternas avtalsfrihet och förutsättningar att kunna anpassa kollektivavtal till samhällets utveckling och olika branschers behov anses dock påverkas negativt av domen.

Exempel från EU-rätten visar att utvecklingen på det arbetsrättsliga området även fortsatt kommer att ha stor påverkan på den svenska modellen. Varför friktion finns och varför en oro för modellen är befogad, åskådliggörs vidare i det följande arbetet.

## Förord

Det har varit roligt att skriva uppsats inom ett rättsområde som jag verkligen brinner för. Jag vill tacka min handledare Niklas Selberg för värdefulla diskussioner och ett gott samarbete. Det var när jag skrev min kandidatuppsats om visselblåsarlagen som mitt intresse för arbetsrätten väcktes och även då var Niklas till stor hjälp. Ett särskilt tack ska även riktas till min kollega och vän Naiti del Sante för givande diskussioner gällande val av uppsatsämne. Jag hoppas att mitt arbete bidrar till nya insikter för principiellt viktiga frågor för den svenska arbetsrätten.

Detta examensarbete är slutpunkten på fem fantastiska år på juristprogrammet i Lund. Min studieperiod har tagit mig till Zürich och även gett mig möjligheten att praktisera och arbeta på Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö på Regeringskansliet, vilket ytterligare har stärkt mitt intresse för arbetsrätt. Jag har även skapat vänner för livet och min studieperiod hade inte varit densamma utan er. Ett enormt tack till Wilma för allt vi varit igenom tillsammans, du är underbar. Jag vill slutligen tacka min fantastiska familj, som alltid finns där för mig och som har stöttat mig i vått och torrt.

*Malmö, maj 2023*

*Arvid Rosenlöf*

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Arbetaravtalet	Avtal för arbetare för bemanningsföretag mellan LO-förbunden och Kompetensföretagen
Bemanningsdirektivet	Europarlamentets och rådets direktiv (EU) 2008/104 av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag
Dir.	Kommittédirektiv
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
Europadomstolen	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europakonventionen (EKMR)	Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen (unionsfördraget)
FEUF	Fördraget om Europeiska unionen funktionssätt (funktionsfördraget)
ILO	Internationella arbetstagarorganisationen
Laval-domen	C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, och Svenska Elektrikerförbundet, EU:C:2007:809
LO	Landsorganisationen i Sverige



MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Minimilönedirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen
RF	Regeringsformen
Rättighetsstadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
Prop.	Proposition
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SOU	Statens offentliga utredningar
Svenska modellen	Svenska arbetsmarknadsmodellen
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TimePartner-domen	C-311/21 CM mot TimePartner Personalmanagement GmbH, EU:C:2022:983.
Tjänstemannaavtalet	Avtal för tjänsteman för bemaningsföretag mellan Unionen, Akademikerförbunden och Kompetensföretagen
Uthyrningslagen	Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Kollektivavtal och arbetsmarknadens parter, innefattande arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer, har en central roll i en svensk arbetsmarknadsmodell med en historia som sträcker sig tillbaka till 1800-talet. I samband med Sveriges inträde i Europeiska unionen, var den svenska arbetsmarknadsmodellen en prioriterad fråga för den svenska regeringen och arbetsmarknadens parter. Modellen utgår i stora drag från kollektivavtalsreglering och att parterna har ansvar för lönebildning och andra anställningsvillkor. Sedan det svenska inträdet har den nationella lagstiftningen ändrats nämnvärt utifrån anpassningar till EU-rätten.<sup>1</sup> Bemanningsbranschen kan anses vara en viktig del av en dynamisk arbetsmarknad med en tydlig inriktning på flexibilitet. Sedan bemanningsarbete blev tillåtet i Sverige 1993, har bemanningsbranschen expanderat och branschen har idag knappt 100 000 årsanställda.

Den 15 december 2022 publicerade EU-domstolen sin dom i det tyska målet C-311/21, *CM mot TimePartner Personalmanagement GmbH* (härefter *TimePartner-domen*).<sup>2</sup> *TimePartner-domen* behandlar flera frågor av principiell karaktär avseende såväl kollektivavtalsmodellen samt likabehandlingsprincipen för bemanningsanställda. Ovan nämnd dom rör bemanningsarbete som är en relativt ny form av arbete som karaktäriseras av flexibilitet och som har blivit en alltmer vanlig anställningsform i Sverige.<sup>3</sup> Den behandlar även balansen mellan den nationella lagstiftaren och autonomi för arbetsmarknadens parter. På senare år har det varit hög aktivitet på det arbetsrättsliga området inom EU, vilket väcker frågor om hur den svenska modellen påverkas och fortsatt kommer att påverkas.

Arbetsmarknadens parter har höjt sina röster och uttalade i samband med att minimilönedirektivet antogs 2022, att EU måste respektera den svenska modellen.<sup>4</sup> Mitt intresse för arbetsrätt och EU-rättens utveckling gav upphov till uppsatsen. Jag anser att arbetet kan bidra till en aktuell och intressant diskussion som berör den svenska modellens aktualitet i ett EU-rättsligt perspektiv och lyfta nya undersökningar som kan vara av intresse för bemanningsbranschen.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att analysera EU-arbetsrättens samspel med den svenska arbetsmarknadsmodellen, främst med fokus på kollektivavtalets

---

<sup>1</sup> Jfr Nyström s. 418–420.

<sup>2</sup> C-311/21 *CM mot TimePartner Personalmanagement GmbH*, EU:C:2022:983.

<sup>3</sup> Arbetsförmedling och bemanning ökade med 14,0 procent under tredje kvartalet 2022 jämfört med motsvarande kvartal föregående år enligt statistikmyndigheten. Se Statistikmyndigheten, Antalet anställda ökar, 2022-11-18.

<sup>4</sup> Svenskt Näringsliv, Parterna: EU måste respektera den svenska modellen, 2022-10-04.

ställning och parternas autonomi. Som ett konkret exempel kommer EU-domstolens avgörande i TimePartner-domen att analyseras i ljuset av aktuell reglering och två svenska kollektivavtal. För att uppnå syftet kommer följande frågeställningar att besvaras:

*Vad innebär EU-domstolens TimePartner-dom för svenska kollektivavtal på bemanningsområdet?*

*Hur har senare års utveckling på EU-arbetsrättens område påverkat den svenska arbetsmarknadsmodellen?*

De båda frågeställningarna hänger ihop men har valts ut till följd av att de tar sikte på två olika aspekter av uppsatsens syfte. Den första frågeställningen är av mer specifik karaktär medan den andra frågeställningen tar sikte på en större diskussion kring rättsliga system. Den första frågeställningen blir därför även en naturlig del av den större diskussionen.

### 1.3 Avgränsningar

Uppsatsen är avgränsad till bemanningsarbete och personer som hyrs ut genom sådan verksamhet enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. För att kunna analysera domens och aktuella händelser på EU-områdets påverkan på den svenska modellen kommer dock även annat rättsligt material inom arbetsrätten att tas upp för att kunna besvara den bredare frågeställningen så rättvist som möjligt, urvalet av EU-rättsliga exempel motiveras närmare under avsnitt 1.4.

Vid redogörelse av den svenska arbetsmarknadsmodellen kommer uppsatsen att lägga vikt vid kollektivavtalsreglering, för denna främjande lagstiftning och parternas autonomi. Den svenska lönebildningen och dess grunder berörs inte på ett djupare plan. Utifrån vald definition av den svenska modellen (se avsnitt 1.6) är sociala frågor som exempelvis arbetslöshetsförsäkring och sysselsättning, som kan anses vara en del av en bredare definition av modellen, avgränsade från uppsatsen.

Vid redogörelse av reglering för bemanningsanställda i kapitel fyra, tas bestämmelser med intresse för TimePartner-domen upp. Således kommer inte uppsatsen att redogöra för bestämmelser kring exempelvis erbjudande för bemanningsanställda om tillsvidareanställning i kundföretag (12 a § uthyrningslagen).

Uppsatsen har inte som syfte att redogöra för alla kollektivavtal på området och till följd av arbetets omfång och utrymme har enbart två avtal valts ut. Vid redogörelsen av avtalen är lön, arbetstid och övriga villkor i bemanningsdirektivets 3.1 f) prioriterade, till följd av kopplingen till TimePartner-domen. Det hade varit intressant att undersöka en grupp av tjänstemän som oftare

skiftar arbetsplats, men till följd av tid och omfång har ambulerande tjänstemän inte närmare granskats.

## 1.4 Metod och material

Under arbetet med uppsatsen har två olika metoder använts för att besvara uppsatsens frågeställningar. Den första är den rättsdogmatiska metoden, som beskriver gällande rätt med ledning av relevanta rättskällor. Det gör den genom att tolka och fastställa gällande rätt samt systematisera denna genom exempelvis regler och principer. Rättskällevärdet anger vilket material som är relevant för metoden, vilket har varit en utgångspunkt vid uppsatsens skrivande. Den rättsdogmatiska metoden har av Claes Sandgren ansetts som begränsad till följd av att den inte kan uttala sig om effekterna av gällande rätt med någon större precision, vilket denna uppsats har för avsikt att göra.<sup>5</sup> Förutom en rättsdogmatisk metod har det under uppsatsens gång ansetts behövas stöd genom ytterligare en metod som ligger till grund för den större analys som uppsatsen gör utifrån den svenska modellen.

Uppsatsen har därför även använt sig av en metod som i doktrin inte specificerats med namn. Metoden är inspirerad av erkända nordiska författares verk som tidigare har jämfört den nordiska modellens samspel med EU-arbetsrätten, se Ruth Nielsens arbete *Europeanization of Nordic Labour Law*. Liknande litteratur som kan nämnas är Kerstin Ahlbergs (red.) samlingsverk *Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, där erkända författares avhandlingar har samlats.

I arbetena beskrivs relevanta händelser inom EU-rätten som domar och även den svenska (och nordiska) modellen för att kunna analysera och besvara påverkan och hur väl systemen samspelar med varandra, vilket även denna uppsats har valt att göra.<sup>6</sup> Vald utgångspunkt är den svenska arbetsmarknadsmodellen med svenska kollektivavtal, vilket uppsatsen först redogör för och sedan analyserar utifrån relevanta händelser på EU-arbetsrättens område.

Den svenska modellen har tydliga utmärkande drag som det redogörs för närmare i kapitel två. Modellen beskrivs i svenska förarbeten och tar även uttryck genom semidispositiva bestämmelser i svensk lagstiftning, vilket har uppmärksammas. Vid beskrivandet av den svenska modellen samt intressefrågor för denna vid det svenska inträdet i EU har SOU 2015:83 samt prop. 1994/95:19 varit till stor nytta, likaså relevant litteratur. Uppsatsen har i stor utsträckning använt förarbeten för att kunna visa hur den svenska modellen ställt sig till EU-lagstiftning vid genomförande av direktiv.

De relevanta rättskällorna som har använts för uppsatsens beskrivning av den kollektiva arbetsrätten är svensk lagtext, förarbeten och relevant rättspraxis,

---

<sup>5</sup> Se Sandgren s. 51–52 om den rättsdogmatiska metoden.

<sup>6</sup> Se exempelvis Nielsen s. 39.

främst från Arbetsdomstolen. Vid beskrivningen av bemanningsarbetets rättsliga ramar har relevant lagstiftning, direktiv och förarbeten behandlats. Grunderna för förhandling och tolkning av kollektivavtal samt förhandling vid kollektivavtalstvister berörs för att belysa arbetsmarknadens parterers autonomi och kollektivavtalets ställning i svensk rätt.

Vid beskrivning av EU-rättsliga grunder har materialet till största del bestått av fördragstexter, direktiv samt praxis från EU-domstolen. EU-domstolens TimePartner-dom har stått i uppsatsens centrum och har valts utifrån att den dels berör bemanningsbranschen, dels principiellt viktiga frågor för svenska kollektivavtal och den svenska modellen.

Den EU-rättsliga utvecklingen som uppsatsen behandlar, exemplifieras främst genom TimePartner-domen och minimilönedirektivet från 2022, men även genom Laval-domen från 2007. Dessa har valts ut efter att händelserna kan anses ha påverkan på den svenska modellen. Även om Laval-domen meddelades 2007 så har den valts ut till följd av dess betydelse.<sup>7</sup> Domen ger även den kontext som krävs för att besvara frågeställningarna och syftet. Äldre händelser som domen tydliggör utveckling på EU-nivå och sätter även aktuella händelser i ett perspektiv. Minimilönedirektivet och TimePartner-domen bidrar med en aktualitet som krävs för att uppsatsen ska kunna presentera något nytt till en större rättslig diskussion. Exempelvis nämns under avsnitt 3.4, även tre EU-direktiv som har genomförts i svensk rätt sedan 2020, för att exemplifiera en hög aktivitet på EU-arbetsområdet. Även arbetsmarknadens parterers arbete i EU tas upp för att på ett djupare sätt kunna analysera den svenska modellens påverkan av EU-samarbetet.

De för uppsatsen två utvalda kollektivavtalen har valts utifrån att det är avtal som slutits med Kompetensföretagen (Almega), som är ett arbetsgivarförbund inom bemanning som representerar cirka 70 procent av branschen.<sup>8</sup> De valda avtalen täcker två olika kategorier av arbetstagare och är slutna med betydelsefulla förbund inom LO. Uppsatsens utvalda kollektivavtal återfinns digitalt och har hämtats från Kompetensföretagens hemsida. Kollektivavtalen ligger till grund för uppsatsens analys och utgår från avtalens ordalydelse och beskrivna partsavsikter.<sup>9</sup> Att analysera kollektivavtal har betydelse för syftet med uppsatsen, TimePartner-domen och den svenska modellens karaktär.

Urvalet av rättsvetenskaplig doktrin har gjorts utifrån respektive författares dignitet och uppsatsen hänvisar till bland annat *Källström, Malmberg, Nyström, Schmidt och Sigeman*. Birgitta Nyströms lärobok *EU och arbetsrätten* har varit till stor hjälp vid redogörelsen av EU-rätt. Vid beskrivning av den

---

<sup>7</sup> Se C-341/05 *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, och Svenska Elektrikerförbundet*, EU:C:2007:809, som uppsatsen återkommer till under avsnitt 3.4.2.

<sup>8</sup> Kompetensföretagen, Om oss.

<sup>9</sup> Jfr rapport som har analyserat svenska kollektivavtal och varför kollektivavtal anses som gällande rätt, Ulander-Wänman s.7.

kollektiva arbetsrätten har även Källström, Malmberg och Ömans bok *Den kollektiva arbetsrätten* varit till stor nytta.

## 1.5 Forskningsläge

Det har i ett antal publicerade arbeten redogjorts för den svenska- och den nordiska arbetsmarknadsmodellens samspel med EU-rätten. Den för uppsatsen aktuella EU- domen, har berörts i tidskriften EU och arbetsrätt samt Lag & Avtal, men har inte analyserats djupare i arbeten eller publicerat tryck.<sup>10</sup> Domens aktualitet och EU-rättens utveckling inom det arbetsrättsliga området gör enligt mig denna uppsats aktuell, trots att den svenska modellens samspel med EU-rätten tidigare analyserats.

## 1.6 Begrepp och utgångsläge

Den svenska arbetsmarknadsmodellen, även känd som den svenska modellen, är ett begrepp som ofta används för att beskriva händelser och ett historiskt utvecklat system på den svenska arbetsmarknaden och inom arbetsrätten. När begreppet används i uppsatsen är utgångspunkten den definition och de karaktärsdrag som framgår av det tredje kapitlet i betänkandet SOU 2015:83, *Översyn av lex Laval*. I uppsatsen används främst ”den svenska modellen” men för variation och i ett förtydligande syfte används även ”den svenska arbetsmarknadsmodellen” vid enstaka tillfällen.

## 1.7 Disposition

I uppsatsens andra kapitel redogörs det för den svenska modellen och dess kännetecken, innefattande det svenska kollektivavtalssystemet. I kapitel tre tas grunderna för EU-arbetsrätten upp och hur den samspelar med den svenska rätten till följd av det svenska EU-inträdet. I kapitel fyra behandlas bemanningsarbete som företeelse och dess rättsliga grunder och i efterföljande kapitel behandlas TimePartner-domen som är aktuell för båda frågeställningarna i uppsatsen. I kapitel sex görs en redogörelse för två svenska kollektivavtal på bemanningsområdet och det avslutande kapitlet innehåller analys och slutsats för att besvara arbetets frågeställningar.

---

<sup>10</sup> Se Ahlberg, EU & arbetsrätt, nr 4 s. 2 samt Sinander, Lag & Avtal, Direktivet om minimilöner kan ge större utrymme för kollektivavtal, publicerad 2022-12-28, uppdaterad 2023-04-18.

## 2 Den svenska modellen

### 2.1 Historisk kontext

Under den senare delen av 1800-talet träffades överenskommelser mellan arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer.<sup>11</sup> De första arbetstagarorganisationerna bildades på 1870-talet. Därefter tecknades lokala kollektivavtal innan dessa utvecklades till riksavtal när arbetsgivarsidan väl hade organiserat sig.<sup>12</sup>

År 1905 tecknades det första riksavtalet för verkstadsindustrin, känt som verkstadsavtalet (numera teknikavtalet).<sup>13</sup> Den så kallade decemberkompromissen trädde sedan i kraft 1906 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF och Landsorganisationen i Sverige, LO. Avtalet innebar att arbetsgivarsidan, SAF erkände arbetares rätt att organisera sig i fackföreningar samtidigt som arbetstagersidan erkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbete samt anställa och avskeda arbetstagare. Kompromissen lade grunden till synsättet att tvister mellan parterna ska lösas genom förhandlingar.<sup>14</sup>

År 1938 tecknades Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF, vilket bland annat innehöll regler som begränsade användningen av stridsåtgärder. Den största betydelsen av avtalet var dock samsynen som skapades gällande att problem på arbetsmarknaden ska lösas genom överenskommelser, vilket är en syn som är aktuell än idag.<sup>15</sup>

Perioden efter 1938 har betecknats som Saltsjöbadsandans period och kan enligt Folke Schmidt, karakteriseras som en period av ett rättssystem i harmoni. Det Schmidt åsyftar är att både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan accepterade systemet, kände sig likvärdiga samt att systemet var öppet för ändringar genom kollektivavtal och lagstiftning.<sup>16</sup> Som exempel på viktiga avtal, kan även Industriavtalet nämnas. Avtalet slöts mellan parterna inom industrin för första gången 1997, gällande industriell utveckling och lönebildning och innehåller flera delar varav en del om utveckling av en gemensam syn på förutsättningar för lönebildningen.<sup>17</sup>

Avtal mellan arbetstagar- och arbetsgivarsidan har på senare år även haft påverkan för utformningen av svensk lagstiftning. I regeringens proposition 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden lämnades förslag på en reformerad arbetsrätt, ett nytt

---

<sup>11</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 16–17.

<sup>12</sup> Ahlström s. 32.

<sup>13</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 17.

<sup>14</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 17–18.

<sup>15</sup> Se Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 19, för beskrivning av dagens system. Se även Medlingsinstitutet, Kollektivavtal: Så ser de vita fläckarna ut, 2022-11-09.

<sup>16</sup> Schmidt i SvJT 1976 s. 517.

<sup>17</sup> Nyström s. 48.

omställningsstudiestöd och ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd.<sup>18</sup> På arbetsrättens område tillkom flera förändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) samtidigt som även uthyrningslagen ändrades.

Lagförändringarna och propositionen tillkom efter att Svenskt Näringsliv och PTK (Förhandlings- och samverkansrådet PTK) i oktober 2020 enats om ett utkast till ett nytt huvudavtal samt en principöverenskommelse, där insatser från staten listades som villkor för att kunna anta huvudavtalet.<sup>19</sup> Efter vidare förhandling tillkom även IF Metall, Kommunal och slutligen LO. Parterna hemställde sedan att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i enlighet med deras principöverenskommelse. Detta resulterade i tre bokstavsutredningar samt tidigare nämnd proposition vilken riksdagen senare röstade igenom, för att genomföra överenskommelsen.<sup>20</sup> Arbetsmarknadens parter utkast till ett nytt huvudavtal startade i ljuset av Januariavtalet, som var en sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet som träffades i januari 2019.<sup>21</sup>

## 2.2 Modellens karaktärisering

Den svenska arbetsmarknadsmodellen, allmänt känt som ”den svenska modellen” benämns av den svenska regeringen, vid genomförande av direktiv, som något som är värt att respektera och bevara.<sup>22</sup> Det finns även en stor uppslutning bakom modellen från både arbetsmarknadens parter samt riksdagens partier.<sup>23</sup> Modellen innebär att arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för löne reglering och andra anställningsvillkor.<sup>24</sup> Den svenska modellen som används för att reglera stora drag av arbetsmarknadens förhållanden karaktäriseras av ringa statlig inblandning, hög organisationsgrad och reglering genom kollektivavtal.<sup>25</sup>

## 2.3 Ringa statlig inblandning

Det har sedan länge varit en utgångspunkt att staten, bortsett från vissa områden som exempelvis arbetsmiljö, skydd mot diskriminering och arbetsmarknadspolitiska åtgärder, ska hålla sig undan från regleringen av förhållanden på arbetsmarknaden.<sup>26</sup> Ringa statlig inblandning medför även att

---

<sup>18</sup> Se prop. 2021/22:176.

<sup>19</sup> Se överenskommelse A2020/02524.

<sup>20</sup> Se bokstavsutredningarna Ds 2021:16, Ds 2021:17 och Ds 2021:18.

<sup>21</sup> Se Januariavtalet – sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet.

<sup>22</sup> Se exempelvis Dir. 2022:70 s. 2.

<sup>23</sup> Se SOU 2015:83 s. 43.

<sup>24</sup> Medlingsinstitutet, Den svenska modellen och Medlingsinstitutet.

<sup>25</sup> Se SOU 2015:83 s. 43–52 samt Medlingsinstitutet, Den svenska modellen och Medlingsinstitutet.

<sup>26</sup> SOU 2015:83 s. 45.



arbetsmarknadens parter kan ta sitt ansvar för samhället, dess utveckling och uppnå samförstånd i systemet.<sup>27</sup>

### 2.3.1 Semidispositiv lagstiftning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen i Sverige utgör i stora delar ett ramverk där det även finns en stor frihet för arbetsmarknadens parter att närmre reglera villkor genom kollektivavtal. Anledningen till detta är att lagstiftningen inte täcker in alla frågor som kan uppkomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare samt att en stor del av den arbetsrättsliga regleringen är just semidispositiv, vilket utnyttjas i stor utsträckning.<sup>28</sup> Uttrycket semidispositivitet innebär att en lagregel kan avtalas bort eller preciseras genom kollektivavtal.<sup>29</sup> Metoden innebär befogenhet åt arbetsmarknadens parter och en delegation av statens normgivningsmakt, vilket skapar en flexibilitet utefter olika branschers förhållanden.<sup>30</sup> Syftet med metoden är även att parterna kan anpassa kollektivavtalen och regleringen till särskilda förhållanden som finns inom olika branscher.<sup>31</sup>

### 2.3.2 Parternas självständighet

Till följd av att det i Sverige inte finns någon lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklarade kollektivavtal, finns det inte heller någon myndighet som ser till att arbetsgivare har tillräckligt goda villkor för sina arbetstagare. Det har av Arbetsdomstolen bedömts som ett intresse som i första hand ligger hos parterna och dess medlemmar, snarare än ett ”allmänt intresse”.<sup>32</sup>

I fråga om parternas självständighet kan nämnas att den svenska modellen även medför att parterna sköter förhandlingar och hanterar konflikter på egen hand. Detta rör löneförhandlingar och andra arbetsrätts- och anställningsvillkor. Förhandlingsrätten regleras i 10–17 §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), där den allmänna förhandlingsrätten, som även innefattar arbetstagare utanför en arbetstagarorganisation, regleras i 10 §. En typ av förhandling är tvisteförhandling som kan hållas enligt förhandlingsrätten enligt 10 § MBL. De flesta tvisterna löses via tvisteförhandling och kommer aldrig till domstol eller skiljenämnd. Lagstiftningen är även utformad för att förstärka möjligheten till tvisteförhandling.<sup>33</sup> Vid bundenhet av kollektivavtal sköts tvisteförhandlingar via förhandlingsordningar som regleras i kollektivavtal som finns till för att försöka undvika rättsliga förfaranden.<sup>34</sup>

---

<sup>27</sup> Se SOU 2015:83 s. 43.

<sup>28</sup> Glavå, Hansson s. 133.

<sup>29</sup> Se Sigeman, Semesterrätt s. 51. Semidispositiva lagregler framgår oftast i en lags inledande bestämmelser, se exempelvis uthyringslagens 2 och 3 §§.

<sup>30</sup> Adlercreutz, Mulder s. 111–112.

<sup>31</sup> Glavå, Hansson s. 63. Jfr även AD 1995 nr 108.

<sup>32</sup> Se exempelvis AD 2010 nr 87.

<sup>33</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 131–132.

<sup>34</sup> Se AD 1979 nr 139 och AD 1969 nr 2.

Det ligger på parterna själva att lösa tvister, men den statliga myndigheten Medlingsinstitutet, kan tillsätta medlare vid risk för stridsåtgärder på arbetsmarknaden eller om parterna gemensamt begär det vid exempelvis en kollektivavtalsförhandling.<sup>35</sup> Bestämmelser om Medlingsinstitutet och dess befogenheter finns i MBL, närmare bestämt 46–53 §§. Kan inte en tvisteförhandling lösas, ska talan väckas vid domstol (se exempelvis 34, 35 §§ MBL).<sup>36</sup>

## 2.4 Arbetsmarknadens parter

Med arbetsmarknadens parter avses arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. En arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation avser en organisation som enligt sina stadgar tillvaratar medlemmarnas intressen i förhållande till motsvarande part, arbetsgivarna alternativt arbetstagarna.<sup>37</sup> Organisationerna som sluter kollektivavtal är arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som avser en sammanslutning av arbetstagare alternativt arbetsgivare enligt 6 § MBL.<sup>38</sup>

Betydande för kollektivavtalens starka ställning i svensk rätt är att arbetsmarknadens parter båda sidor är villiga att teckna kollektivavtal. Modellen har en historisk bakgrund som sträcker sig många år bakåt i tiden, vilket har redovisats i föregående avsnitt. Både Saltsjöbadsavtalet och Industriavtalet har gett uttryck för ett partssamarbete som utgår från en liknande styrka mellan de båda sidorna.<sup>39</sup>

Det finns cirka 100 partsorganisationer på den svenska arbetsmarknaden, hälften arbetsgivarorganisationer och hälften fackförbund (arbetstagarorganisationer). De tecknar tillsammans cirka 650 avtal om löner och allmänna villkor och samverkar i olika konstellationer under förhandlingar. Svenskt Näringsliv företräder 48 bransch- och arbetsgivarorganisationer i privat sektor och i offentlig sektor företräds arbetsgivarna av bland annat Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). På arbetstagersidan ingår fackförbunden i de flesta fall i något av de tre centralorganisationerna: Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) eller Sveriges akademikers centralorganisation (Saco).<sup>40</sup>

## 2.5 Svensk organisationsgrad och föreningsfrihet

Föreningsfriheten, det vill säga rätten att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften, är grundlagsskyddad i Sverige genom

---

<sup>35</sup> SOU 2015:83, s. 46.

<sup>36</sup> Se även lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

<sup>37</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 25.

<sup>38</sup> För vidare läsning om arbetsmarknadens organisationer se Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 25–31.

<sup>39</sup> Kjellberg, Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalsäckning 2000–2023 s. 86.

<sup>40</sup> Medlingsinstitutet, Den svenska modellen och Medlingsinstitutet.

regeringsformen (RF) 2 kap. 1 § femte punkten. Friheten kan begränsas enligt lag om det är nödvändigt för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle (2 kap. 20, 21 §§ RF). Föreningsfriheten föreskrivs även i artikel 11 EKMR samt i ILO (Internationella arbetsgivarorganisationen) konvention 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten. ILO konvention 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten stärker även föreningsfriheten och rätten att organisera sig samtidigt som vikten av frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer framhålls.<sup>41</sup>

I MBL regleras den positiva föreningsrätten i 7 § och den negativa föreningsrätten i 8 §. Positiv föreningsrätt skyddar rätten att tillhöra eller bilda en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation och utnyttja medlemskapet. Det gäller även om en organisation inte är bunden av ett kollektivavtal.<sup>42</sup> Den negativa föreningsrätten innebär rätten att inte bli tvingad till att ansluta sig till en förening.<sup>43</sup>

En förutsättning för att den svenska modellen ska fungera väl är att det finns en hög organisationsgrad bland arbetstagare och arbetsgivare.<sup>44</sup> Den svenska fackliga organisationsgraden har sjunkit med 15% sedan år 2000 och låg på 70 procent 2021. Det kan konstateras att 65 procent av de anställda i privat sektor är organiserade medan siffran för offentligt anställda ligger på 80 procent.<sup>45</sup> Trots att organisationsgraden sjunkit så är siffran fortsatt hög ur ett internationellt- samt EU-perspektiv, där det finns länder med lägre än 10 procent organisationsgrad.<sup>46</sup>

Bland världens stora ekonomier kan det nämnas att färre än var femte anställd är medlem i en facklig organisation i Tyskland och Japan och endast var nionde anställd i USA.<sup>47</sup> I Tyskland har facken försvagats avsevärt från 25 procent år 2000 till 16 procent 2016.<sup>48</sup> De svenska siffrorna är även högst ur ett nordiskt perspektiv, där de nordiska länderna trots allt ligger högt i ett internationellt perspektiv.<sup>49</sup>

---

<sup>41</sup> Se ILO konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten samt ILO konvention nr 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

<sup>42</sup> Se Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 32–35, se även AD 2013 nr 34, AD 1998 nr 17, AD 1983 nr 18 och AD 1946 nr 68.

<sup>43</sup> Se Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 36.

<sup>44</sup> SOU 2015:83 s. 43.

<sup>45</sup> Medlingsinstitutets årsrapport 2022 s. 151.

<sup>46</sup> Nyström s. 22.

<sup>47</sup> Kjellberg, Den svenska modellen i en föränderlig värld, se tabell s. 17.

<sup>48</sup> Kjellberg, Den svenska modellen i en föränderlig värld s. 20.

<sup>49</sup> Medlingsinstitutets årsrapport 2022 s. 158.

## 2.6 Kollektivavtal

Kollektivavtal är ett starkt kännetecken och brukar räknas som ett avtal av sitt eget slag, avtal *sui generis*.<sup>50</sup> Kollektivavtal måste tecknas skriftligt, vilket framgår av 23 § MBL, något som skiljer sig från andra avtal i svensk rätt.<sup>51</sup> Parterna måste även ha avtalsavsikt.<sup>52</sup> Ett kollektivavtal sluts i en bred omfattning och reglerar anställningsvillkor för arbetstagare eller övriga förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket också framgår av 23 § MBL. Uppsatsen redogör närmre för två kollektivavtal på bemanningsområdet i kapitel sex.

I litteraturen beskrivs kollektivavtal som ett centralt utbyte om löner och anställningsvillkor, nämligen att arbetsgivaren lovar arbetstagarorganisationen att under avtalsperioden tillämpa vissa anställningsvillkor mot att arbetstagarorganisationen inte vidtar stridsåtgärder. Det medför att arbetstagarens rättigheter skyddas samtidigt som det blir arbetsfred vilket gör att stridsåtgärder som strejk kan undanhållas, vilket är positivt för arbetsgivaren.<sup>53</sup> Kollektivavtal medför fredsplikt för arbetsmarknadens parter, vid bundenhet av kollektivavtal, enligt 41 och 42 §§ MBL.

Enligt 26 § MBL skiljer sig även kollektivavtal från andra avtal eftersom rättsverkningarna är bredare än normalt. Ett kollektivavtal omfattar även medlemmarna i de organisationer som sluter avtalet (medlemsbundenhet).<sup>54</sup> Det medför även att det går att reglera många arbetsförhållanden utan individuella omförhandlingar.<sup>55</sup> I 27 § MBL framgår kollektivavtalets tvingande verkan, det vill säga att arbetsgivare och arbetstagare inte kan träffa överenskommelser som strider mot avtalet, på ett giltigt sätt. Även om det inte framgår av bestämmelsen gäller även detsamma för lokala kollektivavtal som strider mot överordnade förbundsavtal.<sup>56</sup>

Kollektivavtal kan träffas på olika nivåer och träffas främst på antingen lokal eller företagsnivå eller genom nationella förbundsavtal och nationella branschöverskridande avtal. Vad som gäller enligt det dominerande kollektivavtalet i aktuell bransch anses också som normerande, även för arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal mellan varandra och som inte avtalat om en viss fråga som ingår i det dominerande avtalet.<sup>57</sup> På det sättet täcker avtalet i praktiken hela arbetsmarknaden.<sup>58</sup> Som tidigare nämnts,

---

<sup>50</sup> Ahlström s. 37.

<sup>51</sup> Se AD 1995 nr 79, AD 2005 nr 25. AD ser strängt på skriftlighetskravet.

<sup>52</sup> För begrepp och formkrav, se Sigeman, Sjödin, Arbetsrätten. En översikt s. 95–96.

<sup>53</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 85–96.

<sup>54</sup> Glavå, Hansson s. 443.

<sup>55</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 86.

<sup>56</sup> AD 1997 nr 45. Se också Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet s. 199–200.

<sup>57</sup> SOU 2015:83 s. 48.

<sup>58</sup> Glavå, Hansson s. 339–340.

anknyter lagstiftningen till och förutsätter ofta även kollektivavtalens existens.<sup>59</sup>

### 2.6.1 Prövning och tolkning av kollektivavtal

Kollektivavtal kan av domstol efter yrkande av motpart, förklara att ett avtal inte längre ska gälla enligt 31 § MBL. Medlemmar i en organisation som är bundna av kollektivavtal kan på grund av bestämmelser i ett kollektivavtal åberopa dessa och yrka på kollektivavtalsbrott, vilket regleras i MBL. Parternas tvisteförhandling har förklarats kort under avsnitt 2.3, men det kan även nämnas att vid rättstvist om lön mellan parterna som är bundna av ett kollektivavtal, finns skyldighet att påkalla förhandling innan tvisten slutligen kan behövas lösas i domstol (35 § MBL).

Påföljd för kollektivavtalsbrott som exempelvis skadestånd, regleras bland annat i 54, 55 §§ MBL. Lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister är tillämplig i tvister om kollektivavtal. Enligt lagen har den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen den primära talerätten vid domstol i en arbetstvist rörande en medlem, men det finns även situationer där den enskilda vill driva sin sak. Skulle enskildas möjlighet att hävda sin rätt i domstols förhindras skulle det vara stridande mot EU-rätten, vilket torde gälla på liknande sätt för en facklig organisation.<sup>60</sup>

Vid tvister om och tolkning av kollektivavtal utgår exempelvis Arbetsdomstolen från att avtalet har den innebörd som parterna vid avtalslutandet gemensamt avsett att ha. Tolkning av den gemensamma viljan gäller även om det inte finns täckning i avtalstexten, detta trots formkravet i 23 § MBL. Vid tolkning i domstol finns en rad olika omständigheter som beaktas (tolkningsdata).<sup>61</sup>

Partsautomins gränser begränsas även av tvingande lag som diskrimineringslagen (2008:567). Precis som andra avtal kan kollektivavtal jämkas med stöd av 36 § avtalslagen, men det är ovanligt.<sup>62</sup> Kollektivavtal får inte heller strida mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>63</sup>

I arbetsrättslig praxis har kollektivavtal som slutits i enlighet med semidispositiv lagstiftning prövats utifrån hur väl de tar vara på arbetstagares rättigheter enligt lag. I AD 1968 nr 26 uttrycktes att avtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagares rättigheter enligt 1963 års semesterlag, bör strida mot lagens grunder.<sup>64</sup> I efterföljande praxis har det även uttryckts att sådana

---

<sup>59</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 87–88.

<sup>60</sup> Nyström s. 73–74. Se även AD 1998 nr 17 och Europadomstolens dom, *AB Kurt Kellerman mot Sverige*, ECHR 41579/98.

<sup>61</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 91–96.

<sup>62</sup> Se Källström, JT 1991–92 nr 1, s. 119–124 samt AD 2015 nr 70.

<sup>63</sup> Se exempelvis AD 1983 nr 107.

<sup>64</sup> Se även Schmidt, Löntagarrätt s. 38.

avtal bör ses som ogiltiga.<sup>65</sup> Kerstin Ahlberg har ansett det som främmande för traditionerna i de nordiska länderna att en domstol går in och värderar det materiella innehållet i ett kollektivavtal.<sup>66</sup>

## 2.7 Kollektivavtalens täckning

Medlingsinstitutets räkning avseende 2021 visar att 88 procent av löntagarna i åldern 16–64 omfattades av kollektivavtal, vilket i princip är detsamma som under de föregående tjugo åren, med undantag för viss nedgång mellan 2020 samt 2021. I privat sektor täcks 82 procent av arbetstagarna och i offentlig sektor täcks 100 procent.<sup>67</sup>

Anders Kjellberg, professor vid Lunds universitet, har bistått Medlingsinstitutet med siffror sedan 2006 och konstaterar att Sverige har hög kollektivavtalstäckningsgrad trots avsaknaden av allmängiltigförklaring av kollektivavtal, som han menar finns i Finland och till viss del i Norge.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> Jfr exempelvis AD 1995 nr 108.

<sup>66</sup> Ahlberg, EU & arbetsrätt nr 4 2022 s. 2.

<sup>67</sup> Medlingsinstitutets årsrapport 2022 s. 149.

<sup>68</sup> Medlingsinstitutet, Kollektivavtal: Så ser de vita fläckarna ut, 2022-11-09.

## 3 Svenska modellen och EU

### 3.1 Det svenska inträdet i unionen

Trots att Danmark och Norge ansökte om medlemskap till EG (nuvarande EU) redan 1961 så ansågs ett svenskt medlemskap som omöjligt till följd av den svenska neutralitetspolitiken. Genom bland annat ett frihandelsavtal med EEG 1973 stärktes samarbetet med EG successivt. År 1988 slog riksdagen fast att ett medlemskap i EG inte var aktuellt, samtidigt som man beslöt att öka samarbetet och harmonisera vissa EG-regler. Sverige ansökte om medlemskap 1991 och efter en folkomröstning hösten 1994 så blev Sverige medlem i EU den 1 januari 1995.<sup>69</sup>

I propositionen inför det svenska inträdet i EU konstaterades det att det inom många länder inom EU funnits en annan utveckling än i Sverige gällande arbetsrättslig reglering och att systemen skiljde sig åt med hänsyn till lägre facklig organisationsgrad och omfattning av kollektivavtal. Det nämndes även att andra länder i EU använder sig av minimilagstiftning som ett sätt att säkra tillämpliga regler över hela arbetsmarknaden.<sup>70</sup> Så kan det konstateras se ut även idag.<sup>71</sup> Det anfördes vidare att kollektivavtalen i Sverige täcker en dominerande del av arbetsmarknaden och att den arbetsrättsliga regleringen som hittills hade antagits på EG-nivå inte var särskilt omfattande och att dessa skulle införlivas i den svenska rättsordningen.<sup>72</sup>

Vikten av att värna den svenska arbetsrättsliga modellen i samband med en EU-integration tillmättes stor betydelse.<sup>73</sup> Det eftersträvades att säkerställa möjligheten att genom kollektivavtal genomföra direktiv på arbetsrättsens område, i stället för genom lagstiftning.<sup>74</sup> I förarbetena hänvisades det till en skriftväxling med dåvarande kommissionär Pdraig Flynn från 1993 som gav beskedet att det sociala protokollet inte krävde en ändring av praxis i Sverige gällande arbetsmarknadsfrågor. Flynn uttalade sig om det sociala protokollet samt den svenska modellen och framhöll att protokollet inte var tillämpligt på frågor som lön, föreningsrätt och rätten att vidta stridsåtgärder. Han uttryckte även att protokollet ger möjligheten att kollektivavtal på europainivå kan ersätta lagstiftning samt att det anger kollektivavtal som en införlivandemöjlighet av direktiv.<sup>75</sup>

Sociala protokollet var ett mellanstatligt avtal mellan elva av de tolv dåvarande EU-medlemsländer, avtalet tillkom Maastrichtfördraget som en bilaga. Enligt protokollet skulle gemenskapens och medlemsstaternas målsättning

---

<sup>69</sup> Nyström s. 19–22.

<sup>70</sup> Prop. 1994/95:19 s. 226–227.

<sup>71</sup> Nyström s. 122.

<sup>72</sup> Prop. 1994/95:19 s. 226–227.

<sup>73</sup> Prop. 1994/95:19 s. 218.

<sup>74</sup> Se exempelvis EES-utskottets betänkande 1992/93:EU1 s. 124.

<sup>75</sup> Prop. 1994/95:19 s. 228.

bland annat vara att främja sysselsättning, förbättra levnads- och arbetsförhållanden samt dialogen mellan arbetsmarknadens parter. Protokollet gav arbetsmarknadens parter och deras kollektivavtal en stärkt roll inom EU och en ny samrådsprocedur. Denna procedur innebär att kommissionen skulle samråda med parterna innan förslag läggs fram inom arbetsmarknadsområdet för att kartlägga eventuella följder.

Om kommissionen ville införa reglering, skedde samråd med parterna samtidigt som parterna även kunde lösa frågan genom avtal på EU-nivå, vilket blev tillämpligt i medlemsländerna genom förfaranden i de olika medlemsstaterna eller genom beslut i EU-rådet.<sup>76</sup> Denna ordning kvarstår än idag genom artikel 154 i FEUF, där framtagandet av bemanningsdirektivet kan ses som ett exempel på parternas involvering i processen.

### 3.2 Grundläggande EU-bestämmelser

Bland dagens EU-rättsliga bestämmelser finns det en rad artiklar som kan anses ha betydelse för den svenska arbetsmarknadsmodellen. På EU-nivå anges förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder i Rättighetsstadgan (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna). Stadgans artikel 28 anger att arbetstagare och arbetsgivare eller deras respektive organisationer har rätt till att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att vid intressekonflikter försvara sina intressen genom exempelvis strejk.

Enligt artikel 152 FEUF ska EU erkänna och främja arbetsmarknadens parter betydelse på unionsnivå. Unionen ska även underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet. En medlemsstat kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta till parterna att genomföra av medlemsstaten antagna direktiv, vilket framgår av artikel 153.3 FEUF. Möjligheten tar dock inte bort medlemsstatens skyldighet att vid varje tillfälle garantera att genomförandet sker på ett heltäckande sätt i enlighet med exempelvis ett direktiv. Denna möjlighet angavs för första gången i direktiv 91/533/EG.<sup>77</sup> Enligt artikel 153.5 i samma fördrag framgår att bestämmelserna i artikeln inte ska tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.

Som angivits tidigare har arbetsmarknadens parter inflytande på EU-nivå genom artikel 154 FEUF som anger att kommissionen ska samråda med arbetsmarknadens parter innan de lägger fram ett förslag på det socialpolitiska området, detta brukas kallas för den sociala dialogen. Den sociala dialogen är erkänd som ett av EU:s målsättningar enligt artikel 151 FEUF. Dialogen kan ta sig till uttryck dels som en tvåpartsdiallog endast mellan arbetsmarknadens part eller som en trepartsdiallog där även EU-institutionerna är med. Är förslaget önskvärt ska parternas samråda gällande det planerade förslagets

---

<sup>76</sup> Prop. 1994/95:19 s. 219–221.

<sup>77</sup> Nyström s. 81.



innebörd. Parterna har under tiden för de två tillfällena för samråd möjligheten att uttrycka en vilja att dialogen parterna emellan ska leda till ett avtal enligt artikel 155.1 FEUF.

I artikel 155 FEUF framgår att avtalet kan genomföras antingen genom på det sätt som parterna normalt tillämpar i medlemsstaten och om det rör frågor som omfattas av artikel 153 FEUF så kan parterna gemensamt be rådet att besluta i frågan. Det finns ett antal exempel på när slutna avtal har lett till fastställande i unionsrätten.<sup>78</sup>

Gällande effektiva nationella rättsmedel kan nämnas artikel 19.1 FEU som föreskriver att medlemsstaterna ska tillhandahålla de rättsmedel som krävs för att säkerställa ett effektivt rättsligt skydd på områden som omfattas av unionsrätten. En liknande rättsskyddsprincip finns även i artikel 47 i Rättighetsstadgan där det föreskrivs om rätt till effektivt rättsmedel och en opartisk domstol.

### 3.3 Arbetsmarknadens parter i EU

Som det redogjorts för ovan så framhäver de unionsrättsliga reglerna arbetsmarknadens parter arbete inom EU, både på nationell och internationell nivå. Det får konstateras att parterna har en mer blygsam ställning på EU-nivå jämfört med i de nordiska länderna.<sup>79</sup> På europeisk nivå finns det både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer representerade. På arbetsgivarsidan är BusinessEurope, som anses vara Europas mäktigaste lobbyorganisation, representerad i olika europeiska organ där arbetsmarknadsparterna deltar. Deras stora resurser inriktas främst på lobbyverksamhet för att påverka beslutsfattandet i diverse EU-organ.<sup>80</sup>

På arbetsgivarsidan kan även CEEP (European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services) nämnas, som bildades 1961 och är en organisation för offentligt ägda företag och offentliga arbetsgivare. För svensk del är exempelvis Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Arbetsgivarverket medlemmar i organisationen.<sup>81</sup>

På arbetstagersidan är Europafacket, ETUC (European Trade Union Confederation) den viktigaste Europaorganisationen. Organisationen har funnits sedan 1973 och består av cirka 90 nationella centralorganisationer från cirka 40 länder och tio europeiska federationer.<sup>82</sup> LO valde i januari 2022 att sluta betala sin medlemsavgift till Europafacket och delta i organisationens möten i

---

<sup>78</sup> Se exempelvis direktiv 1999/70/EG om ramavtalet för visstidsarbete.

<sup>79</sup> Nielsen s. 43.

<sup>80</sup> Nyström s. 80–82.

<sup>81</sup> Nyström s. 80–82.

<sup>82</sup> Nyström s. 80–82.

respons till organisationens hantering av minimilönedirektivet.<sup>83</sup> ETUI, det europeiska fackliga institutet är även anslutet till ETUC.

På senare år har de svenska parterna gått tillsammans för samarbete över sina respektive sidor, 2018 bildade Svenskt Näringsliv (från arbetsgivarsidan) och LO samt PTK (från arbetstagersidan) Arbetsmarknadens EU-råd. Rådet bildades till följd av den ökade omfattningen av EU-initiativ som påverkar arbetsmarknadsområdet. Det konstaterades bland annat från Svenskt Näringslivs vice vd att EU-kommissionens många initiativ till lagstiftning medför en större press på den svenska kollektivavtalsmodellen. Syftet med rådet är därför att hävda och försvara de svenska parternas gemensamma intresse i EU.<sup>84</sup>

### 3.4 EU-rättslig aktivitet på arbetsrättsområdet

Värnandet av den svenska arbetsrättsliga modellen var som tidigare nämnt en relevant fråga för Sverige vid EU-tillträdet. Sedan inträdet i EU har i princip alla förändringar i den svenska arbetsrätten haft EU-rättslig bakgrund.<sup>85</sup> Den svenska modellen har fortsatt att betonas inför implementering av exempelvis EU-rättsakter, där minimilönedirektivet är det senaste i raden.<sup>86</sup> Den svenska samt den nordiska modellens skillnader och aktualitet med arbetsrätten inom EU är något som diskuterats länge, vilket framgår under avsnitt 3.1. Under de senaste åren har det inom EU varit hög aktivitet på arbetsrättsens område och flera nya direktiv har antagits, vilket har haft direkt påverkan på svensk rätt när direktiven har genomförts.<sup>87</sup>

Som tidigare nämnts, har Sverige varken minimilönelagstiftning eller allmängiltigförklarade kollektivavtal, vilket är unikt i en EU-rättslig kontext.<sup>88</sup> Vid diskussion och redogörelse för den svenska arbetsmarknadsmodellen pratas det ofta även om den nordiska modellen, som finns i samtliga nordiska länder.<sup>89</sup> Denna kännetecknas liksom den svenska, av hög organisationsgrad, starka och välorganiserade fackföreningar och med en regleringsmodell på arbetsmarknadsområdet som utgår från kollektivavtal snarare än lagstiftning och statlig inblandning, vilket skiljer sig från många andra EU-länder.<sup>90</sup>

---

<sup>83</sup> Ahlberg, Nordic Labour Journal, Swedish LO: The ETUC no longer represents us, 2022-01-28.

<sup>84</sup> Svenskt Näringsliv, Parterna bildar råd för samverkan i EU-frågor, 2018-10-01.

<sup>85</sup> Nyström s. 22. Se även Nyström, Europeiseringen av den svenska arbetsrätten, i Nyström, Edström och Malmberg, Nedslag i den nya arbetsrätten s. 9–32.

<sup>86</sup> Se exempel från skrivningar i dir. 2022:140.

<sup>87</sup> Som exempel se Genomförandet av balansdirektivet, prop. 2021/22:175. Genomförandet av visseblåsardirektivet, prop. 2020/21:193 samt Genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet, prop. 2021/22:151.

<sup>88</sup> Nyström s. 63.

<sup>89</sup> Nyström s. 63.

<sup>90</sup> Prop. 1990/91:162 s. 4. Se även AD 1983 nr 84, Nyström s. 63 och Glavå, Hansson s. 439–440.

Skillnaderna mellan de nordiska länderna och EU-ländernas system och deras modeller kan sammanfattas i olika syner på grundläggande frågor. Inom EU ligger fokus på individen, lagstiftning och staten medan det i den svenska och nordiska modellen motsatsvis är fokus på organisationen, kollektivavtal och arbetsmarknadens organisationer.<sup>91</sup>

### 3.4.1 Implementering av EU-rätten

Som medlemsland är Sverige skyldigt att på ett korrekt sätt införa och tillämpa EU-rätten. I artikel 288 FEUF framgår att ett medlemsland själv kan välja form och tillvägagångssätt för att genomföra ett EU-direktiv. Enligt EU-domstolens praxis är det dock inte tillräckligt att innehållet i den nationella rätten stämmer överens med ett aktuellt direktiv utan innehållet måste även framgå av vissa bindande rättsakter, vilket kan medföra problem för modeller som den svenska och den nordiska. EU-domstolen kräver även att reglerna i EU-direktiv genomförs så att alla medborgare i ett land täcks in, vilket kan problematisera kollektivavtal som inte är allmängiltiga.<sup>92</sup>

För att hantera detta har svenska bestämmelser gjorts EU-dispositiva, även kallat semidispositiva med en EU-spärr (tidigare EG-spärr), vilket innebär att avsteg från lagens regler genom kollektivavtal, inte får innebära sämre villkor än vad som följer av ett direktiv.<sup>93</sup> Exempel på detta är genomförandet av bemanningsdirektivet som uppsatsen behandlar.<sup>94</sup> Semidispositiv lagstiftning i direktiv har av Cathrine Lilja Hansson tidigare uttryckts innehålla ”pekpinnar” som inte återfinns på samma sätt i svensk lagstiftning som stiftas utan EU-inblandning och som visar på en skillnad jämfört med EU-lagstiftning.<sup>95</sup>

I målet *Ruben Andersen mot Kommunernes Landsforening* prövades Danmarks genomförande av det tidigare arbetsvillkorsdirektivet och domstolens bedömning får anses ge stöd för både den svenska och den danska kollektivavtalsmodellen enligt Birgitta Nyström.<sup>96</sup> Kollektivavtal kan sammanfattningsvis konstateras vara ett sätt att genomföra direktiv förutsatt att det är tvingande och bindande, binder alla som täcks av direktivet och att effektiva åtgärder vidtas för perioder som inte täcks av kollektivavtal.<sup>97</sup>

---

<sup>91</sup> Nyström, s. 64, för andra diskussioner se även Ahlberg, ”Kollektivavtal i EU” revisited: allmängiltiga kollektivavtal i Sverige? s. 11–26.

<sup>92</sup> EU och arbetsrätten s. 67–71, se även 91/81 *Kommissionen mot Italien*, EU:C:1982:212, och 131/84 *Kommissionen mot Italien*, EU:C:1985:447 samt 143/83 *Kommissionen mot Danmark*, EU:C:1985:34. För svensk del se C-287/04 *Kommissionen mot Sverige* (dom 26 maj 2005, ej publicerad).

<sup>93</sup> Nyström s. 70–71, Schmidt, Löntagarrätt s. 39–40.

<sup>94</sup> För exempel på lagstiftning i annan svensk lag, se 2 § LAS.

<sup>95</sup> Lilja Hansson s. 46–47 i kommentar till Bruun, Malmberg, Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet i: Ahlberg, Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet.

<sup>96</sup> Se C-306/07 *Ruben Andersen mot Kommunernes Landsforening*, EU:C:2008:743 samt Nyström s.70.

<sup>97</sup> Nyström s. 67–71.

### 3.4.2 Lex Laval

EU-domstolens tolkningar i specifika mål kan få konsekvenser för svensk arbetsrätt och den svenska modellen. Laval- domen från 2007 är ett exempel på detta, som gav konsekvenser för svensk lagstiftning genom lex Laval.<sup>98</sup> Domen innebar att flera ändringar infördes i MBL och i utstationeringslagen gällande förutsättningar för att vidta stridsåtgärder mot utstationerade arbetsgivare.<sup>99</sup> Det finns även exempel på mer aktuella domar gällande arbetstid och Rättighetsstadgan, som kan få konsekvenser för den svenska modellen.<sup>100</sup>

Laval-målet uppkom till följd av att två svenska fackförbund vidtog stridsåtgärder mot ett lettiskt byggbolag som arbetade i Sverige, i syfte att träffa kollektivavtal med bolaget.<sup>101</sup> Inför det svenska medlemskapet i EU ställdes frågan om lex Britannia, en annan princip i svensk rätt, var förenlig med EU-rättens regler.<sup>102</sup> Lex Britannia innebar att ett kollektivavtal som ansågs som ogiltigt enligt utländsk rätt för att det tillkommit efter en stridsåtgärd, skulle anses som giltigt i Sverige om stridsåtgärden inte stred mot MBL.<sup>103</sup> Svaret på förenligheten kom genom Laval- domen som innebar att lex Britannia underkändes och fick en annan tillämpning.<sup>104</sup>

Av Laval- domen framgick att svenska stridsåtgärder i vissa fall kan strida mot EU:s regler om fri rörlighet, etableringsfrihet och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Domstolen konstaterade att Sverige infört reglerna för utstationerade arbetstagares anställningsvillkor genom en svensk lag utan regler om minimilön, att svenska kollektivavtal inte kan anses ha allmän giltighet och att Sverige inte utnyttjat möjligheten att utgå från allmänt tillämpade kollektivavtal eller avtal ingångna av de mest representativa arbetsmarknadsparterna på nationell nivå, en möjlighet som angavs i direktivet.

Laval- domen väckte stor uppståndelse och har diskuterats, även internationellt. Som exempel ansåg den tyska arbetsrättsprofessorn Monika Schlacter att domstolen genom domen missade perspektivet på de kollektiva intressena och istället enbart fokuserade på det individuella skyddet, vilket innebar ett

---

<sup>98</sup> Se C-341/05 *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, och Svenska Elektrikerförbundet*, EU:C:2007:809. För AD:s avgöranden i samma tvist, se AD 2009 nr 89, AD 2005 nr 49 och AD 2004 nr 111.

<sup>99</sup> Se prop. 2009/10:48, SFS 2010:228–230 och även SOU 2015:38 s. 50–51.

<sup>100</sup> Se nyligen publicerade domen i C-477/21 *MAV-START*, EU:C2023:140 samt C-55/18 *CCOO mot Deutsche Bank*, EU:C2019:402 samt TImePartner- domen som uppsatsen behandlar.

<sup>101</sup> Se exempelvis AD 2015 nr 70.

<sup>102</sup> Se den s.k. Britannia- domen AD 1989 nr 120, med anledning av domen gjordes ett antal ändringar i MBL. Se även Ds 1994:13 s. 362–367 för diskussionen kring dess förenlighet med Sveriges internationella åtaganden.

<sup>103</sup> SOU 2015:38 s. 50.

<sup>104</sup> Nyström s. 125.

resultat som inte var tillräckligt inkluderande.<sup>105</sup> Lex Laval kritiserades även bland annat av den Europeiska kommittén för sociala rättigheter genom ett beslut 2013.<sup>106</sup>

I den arbetsrättsliga litteraturen har det av Birgitta Nyström konstaterats att den nationella lagstiftningen gällande stridsåtgärder har inskränkts till följd av Laval-domen, trots att stridsåtgärder undantagits från EU:s kompetens.<sup>107</sup> Att EU påstås gå över sin kompetens är något som lyfts även gällande minimilönedirektivet, se avsnitt 3.4.3 nedan. Lex Laval fick kritik vilket ledde till en revidering genom ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, 2017.<sup>108</sup>

### 3.4.3 Minimilönedirektivet

Minimilönedirektivet är ett nyligen antaget direktiv som rör minimilöner, något som alltså inte är lagstadgat i svensk rätt.<sup>109</sup> Direktivet har bland annat syftet att förbättra levnads- och arbetsvillkor i unionen och rör införande av lagstadgade minimilöner i medlemsländerna.<sup>110</sup>

Direktivet har varit omdebatterat sedan kommissionen lade fram sitt direktivförslag.<sup>111</sup> Sverige och Danmark var starka motståndare och var de två länderna som röstade mot förslaget.<sup>112</sup> Finland reglerar löner via kollektivavtal, men det har ändå ansetts att direktivet inte inskränker den finska modellen.<sup>113</sup> Före arbetsmarknadsministern Eva Nordmark har anfört att politiker inte ska besluta om löner, varken i Sverige eller EU, utan att det är arbetsmarknadens parter som står upp för den svenska modellen. Hon har även anfört hur aktiva Sverige var under förhandlingarna av direktivet och fått till viktiga förändringar i svensk riktning.<sup>114</sup> Sverige är ett av få länder utan någon form av lagstiftade minimilöner.<sup>115</sup>

---

<sup>105</sup> Schlachter i: *The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia*, s. 67.

<sup>106</sup> SOU 2015:38 s. 52–53.

<sup>107</sup> Nyström s. 411.

<sup>108</sup> Se SFS 2017:320.

<sup>109</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

<sup>110</sup> Se artikel 1.1 och artikel 5 i direktivet.

<sup>111</sup> Svenskt Näringsliv, Parterna: EU måste respektera den svenska modellen, 2022-10-04.

<sup>112</sup> Haapanala, Marx, Parolin, Social Europe, Does the minimum-wages directive get it right?, 2022-11-01.

<sup>113</sup> Von Scheele, Arbetsvärlden, Finska fack positiva till direktiv om minimilöner, 2022-10-06.

<sup>114</sup> Von Scheele, Arbetsvärlden, Eva Nordmark: ”Vartenda förslag och vartenda ord har vi påverkat”, 2022-06-08.

<sup>115</sup> Nyström s. 417.

Direktivet har även kallats för historiskt och hyllats i Europa som en stor framgång i bekämpandet av fattigdom bland arbetare.<sup>116</sup> Direktivets artikel 1.4 anger inte krav på att ett medlemsland med lönebildningssystem genom kollektivavtal ska införa en lagstadgad minimilön. Det framgår även att direktivet inte ska tolkas utgöra en skyldighet för en medlemsstat att förklara ett kollektivavtal allmängiltigt. I både direktivskälen och i direktivets artiklar framgår att direktivet även syftar till att främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning.<sup>117</sup>

Av artikel 153.5 FEUF framgår att bestämmelserna i artikel 153 (artikel som rör behörighet för unionslagstiftning) inte ska tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. Att EU har en begränsad kompetens på området har tidigare slagits fast av EU-domstolen.<sup>118</sup> Enligt direktivets artikel 1.3 ska direktivet inte påverka denna behörighet. Jörgen Hettne och Ann-Christine Hartzén har framfört att det är fullt möjligt för EU att införa regleringar som indirekt påverkar löneregleringen.<sup>119</sup> Luca Ratti har även han varit mer positiv till direktivet och menar att EU:s socialpolitik drastiskt har förändrats och att den svenska politiska överenskommelsen med EU inför det svenska inträdet i EU, om garantier för den svenska modellen, inte överensstämmer med EU:s nuvarande konstitutionella ram. Den danska talan om en ogiltigförklaring (som nämns längre ned i detta avsnitt) anses av Ratti kunna bli en milsten i en redan bred portfölj av praxis från EU-domstolen gällande rättsliga grunder för EU-akter.<sup>120</sup> Erik Sjödin har i *European Labour Law Journal* diskuterat direktivförslaget och ansett att direktivet omfattar undantaget i artikel 153.5 FEUF.<sup>121</sup>

Efter att direktivet röstades igenom tillsatte Sverige den 15 december 2022 en utredning för att se över hur direktivet bäst genomförs.<sup>122</sup> I direktiven framgår att utredaren bland annat har i uppdrag att med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen ta ställning till vad som krävs för att direktivet ska genomföras i Sverige samt vid behov lämna nödvändiga författningsförslag eller förslag på andra åtgärder. Uppdraget ska redovisas senast den 23 juni 2023.

Parallellt med att direktivet ska införas valde Danmark den 18 januari 2023 att väcka talan mot Europaparlamentet och ministerrådet i ett försök att ogiltigförklara hela eller delar av direktivet.<sup>123</sup> Som grund för talan har Danmark

---

<sup>116</sup> Von Scheele, *Arbetsvärlden, Sverige och Danmark helt isolerade när ministerrådet godkände minimilöner*, 2022-06-16.

<sup>117</sup> Se exempelvis artikel 1.1 b), 1.2 och 4.

<sup>118</sup> Se exempelvis C 307/05 *Del Cerro Alonso*, EU:C:2007:509 p. 40 och 46.

<sup>119</sup> Hartzén, Hettne, *Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?* s. 8.

<sup>120</sup> Ratti s. 19.

<sup>121</sup> Sjödin s. 284.

<sup>122</sup> Se Dir. 2022:140.

<sup>123</sup> Se C-19/23 *Konungariket Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd*.

framfört att direktivet strider mot EU:s kompetens enligt artikel 153.5 FEUF och att direktivet utgör ett direkt ingrepp i medlemsstaternas fastställande av löner och berör föreningsfriheten, som enligt Danmark inte omfattas av unionslagstiftarens behörighet. Biträdande arbetsmarknadsminister med ansvar för arbetsrättsfrågor, Paulina Brandberg, har uttalat att Sverige preliminärt har för avsikt att stötta Danmarks talan i EU-domstolen.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> Olsson, Sveriges Radio, Sverige tar strid om minimilön i EU – backar Danmark, 2023-01-19.

## 4 Om bemanningsanställda

### 4.1 Historisk kontext

Fram till 1990-talet var uthyrning av arbetstagare och privat arbetsförmedling i princip förbjudet i lag.<sup>125</sup> Detta grundade sig i ILO-konvention 34, från 1933 där det framgick att arbetsförmedlingar som drevs i vinstsyfte skulle avskaffas inom en viss tid.<sup>126</sup> Genom den svenska lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft blev det i princip tillåtet med bemanningsarbete även om privat arbetsförmedling som drevs i vinstsyfte fortsatt var förbjudet.<sup>127</sup> Lagen ersattes 1993 av en ny lag där de sista restriktionerna för privat arbetsförmedling och bemanningsarbete togs bort, vilket gjorde att Sverige var tvunget att säga upp ILO-konvention 96 som tidigare ersatt konvention 34.<sup>128</sup>

ILO-konvention nr 181 tillkom 1997 med syfte att tillåta privata arbetsförmedlingar att bedriva verksamhet samt att skydda de arbetstagare som utnyttjar sådana tjänster inom ramen för dess bestämmelser. Vid tidpunkten pågick förhandlingar inom EU gällande direktiv om atypiskt arbete, som bemanningsarbete, vilket gjorde att regeringen valde att inte ratificera konvention nr 181, utan avsåg 2001 att återkomma i frågan. Sverige har ännu inte ratificerat konventionen.<sup>129</sup> Sedan uthyrning av arbetstagare blev tillåtet 1993 har bemanningsbranschen expanderat och den beräknas i Sverige ha knappt 100 000 årsanställda.<sup>130</sup>

### 4.2 Bemanningsarbete som företeelse

Bemanningsarbete utgår från ett s.k. trepartsförhållande som innefattar ett bemanningsföretag, ett kundföretag och en arbetstagare. Det upprättas ett anställningsavtal mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren, vilket gör bemanningsföretaget till arbetsgivare i rättslig mening till följd av att denna betalar ut exempelvis lön. Arbetstagaren hyrs sedan ut av bemanningsföretaget till ett kundföretag, vilket gör att arbetsgivarfunktionen delas mellan företagen. Detta blir aktuellt i frågor om diskriminering, arbetsmiljö samt skadeståndsrättsliga hänseenden. Kundföretaget är exempelvis normalt att betrakta som ansvariga i frågor om diskriminering till följd av frågor under utövande

---

<sup>125</sup> SOU 2011:5 s.52.

<sup>126</sup> ILO konvention nr 34 om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer, konventionen är uppsagd.

<sup>127</sup> SOU 2011:5 s. 52.

<sup>128</sup> ILO konvention nr 96 om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer, konventionen är inte ratificerad av Sverige idag.

<sup>129</sup> Prop. 2000/01:93 s. 9–10.

<sup>130</sup> Kompetensföretagen, Om oss.



av arbetsledning. Normalt fastställs dock lönen av bemanningsföretaget, vilket gör företaget ensamt ansvarig i dessa frågor.<sup>131</sup>

För att det ska vara tal om uthyrning av arbetskraft och inte arbetsförmedling så förutsätts det att arbetstagaren är anställd av bemanningsföretaget. Om ett företag hyr ut en uppdragstagare och inte en arbetstagare är varken uthyrningslagen eller bemanningsdirektivet tillämpligt.<sup>132</sup> För att avgöra huruvida en situation rör uthyrning av arbetstagare eller uppdragstagare är det avgörande hur den som utför arbetet rättsligt kvalificerar sig.<sup>133</sup> Nedan redogörs det närmare för den svenska regleringen för uthyrda arbetstagare.

### 4.3 Bemanningsdirektivet

Bemanningsdirektivet trädde i kraft den 5 december 2008.<sup>134</sup> Arbetet med framtagandet av direktivet föranleddes av mångårigt arbete och redan 1982 presenterade kommissionen ett första förslag till direktiv.<sup>135</sup> Om kommissionen avser att lägga fram ett förslag på det sociala området ska de europeiska arbetsmarknadsparterna först konsulteras. Av artikel 154.2 FEUF (vid tiden för bemanningsdirektivets införande se artikel 138 FEG), framgår att kommissionen ska samråda med arbetsmarknadens parter innan förslag på det socialpolitiska området läggs fram, vilket det tidigare har redogjorts för.

Parterna hade under 1990-talet lyckats enas i flera frågor, men förhandlingarna gällande bemanningsarbete bröt samman under våren 2001, vilket resulterade i att kommissionen fick återta arbetet med ett bemanningsdirektiv. Slutligen lyckades EU:s medlemsländer enas om det nu gällande bemanningsdirektivet.<sup>136</sup>

#### 4.3.1 Tillämpning och syfte

Direktivets tillämpningsområde omfattar enligt artikel 1.1, arbetstagare som har ett anställningskontrakt med ett bemanningsföretag och som temporärt hyrs ut till ett kundföretag för att arbeta under deras kontroll och ledning. Direktivet omfattar både offentliga och privata bemannings- och kundföretag. Vad som avses med bemanningsföretag enligt direktivet framgår av artikel 3.1 b. Artikelns lydelse indikerar att direktivet endast ska tillämpas om ett företag har som verksamhetsidé att hyra ut arbetstagare.<sup>137</sup> Direktivets syfte är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och att även

---

<sup>131</sup> Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet s. 44–47.

<sup>132</sup> Jfr AD 2006 nr 24.

<sup>133</sup> Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet s. 44–47.

<sup>134</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2008/104 av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

<sup>135</sup> Se förslag, COM (82) 155 slutlig, senare ändrad till COM (84) 159 slutlig.

<sup>136</sup> SOU 2011:5 s. 54–55.

<sup>137</sup> Malmberg, Hur ska bemanningsdirektivet genomföras i Sverige? s. 9.

förbättra kvalitén i det arbete som utförs, vilket framgår av artikel 2. Detta ska göras genom direktivets likabehandlingsprincip som föreskrivs i artikel 5.

#### 4.3.2 Likabehandlingsprincipen

Av artikel 5.1 framgår att principen innebär att den bemanningsanställda arbetstagaren minst garanteras de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om personen hade varit anställd direkt av kundföretaget och utfört samma arbete. De arbetstagare som kundföretaget hyr in ska alltså bli behandlade på samma villkor som kundföretagets ordinarie arbetstagare. När det gäller tillämpningen av likabehandlingsprincipen ska befintliga regler i kundföretaget gällande skydd av gravida och ammande kvinnor, barn och ungdomar, likabehandling av kvinnor och män följas på det sätt som har fastställts i lagar, kollektivavtal eller andra författningar och generella bestämmelser. Det gäller även diskriminering till följd av diskrimineringsgrunderna som framgår av artikel 5.1 b.

I artikel 3.1 f) anges vad som i direktivet avses med begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor”, där arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar samt lön räknas upp. Tolkningen av begreppet och dess koppling till likabehandlingsprincipen är något som TimePartner-domen tar ställning till, vilket närmare redogörs för under kapitel 5.

Av kommissionens uttalande vid ett expertmöte inför direktivets genomförande framgår att uppräknningen av de grundläggande villkoren inte är uttömmande. Det står medlemsstaterna fritt att tillämpa likabehandlingsprincipen gällande andra anställningsvillkor.<sup>138</sup>

I direktivet definieras inte begreppet lön, men det framgår av artikel 3.2 att direktivet inte ska påverka tillämpningen av nationell lagstiftning gällande exempelvis lön. När det kommer till just lön får medlemsstaterna, efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter, föreskriva att undantag kan göras från artikel 5.1. Detta framgår av artikel 5.2 och gäller när en arbetstagare är tillsvidareanställd av ett bemanningsföretag och fortsätter att uppbära lön mellan två uppdrag.

Medlemsstaterna får även ge arbetsmarknadens parter möjligheten att bibehålla eller ingå kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen i stort, så länge som det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras. Detta framgår av artikel 5.3 och möjliggör en semidispositiv lagstiftning för medlemsstaterna, där likabehandlingsprincipen kan avtalas bort genom kollektivavtal så länge det övergripande skyddet uppfylls. Detta ska göras på en lämplig nivå och i enlighet med de villkor som

---

<sup>138</sup> Utkast till protokoll från expertmöte om införlivande av direktiv 2008/104/EG om bemanningsdirektivet, 15 januari 2010. Se även SOU 2011:5 s. 160.

medlemsstaterna fastställer. I direktivets artikel 10.1 föreskrivs det att medlemsländerna ska föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då bemanningsföretag eller kundföretag inte följer direktivet. Av artikelns andra punkt framgår att det även ska finnas bestämmelser om sanktioner som ska tillämpas vid överträdelse av nationella bestämmelser som har trätt i kraft för att genomföra direktivet. Av artikel 11 i direktivet framgår att bemanningsdirektivet kan genomföras genom lag eller avtal.

### 4.3.3 Direktivskäl

Det finns i direktivets ingress även direktivskäl rörande arbetsmarknadens parter autonomi och kollektivavtal. De skäl som är aktuella i ett enskilt mål anges ofta under ”tillämpliga bestämmelser” i domens inledning, innan tillämpliga direktivbestämmelser räknas upp.<sup>139</sup>

Direktivskäl 11 beskriver hur bemanningsarbetare tillgodoser företags behov av flexibilitet samt arbetstagarnas behov av att kunna förena privatliv och yrkesliv. Branschen bidrar således till att skapa arbetstillfällen samt till deltagande och integration på arbetsmarknaden. I skäl 12 framgår att direktivet fastställer en skyddsram för bemanningsanställda som ska vara icke-diskriminerande, öppen och proportionerlig samtidigt som den respekterar arbetsmarknadens parter mångfald och skillnaderna dessa emellan. Skäl 16 i direktivet slår fast att medlemsstaterna kan låta arbetsmarknadens parter fastställa arbets- och anställningsvillkor under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare respekteras. Syftet bakom artikel 5.3 brukar förtydligas genom en hänvisning till just skäl 16.<sup>140</sup> I skäl 17 anges en begränsad möjlighet att genom avtal som ingått av arbetsmarknadens parter avvika från likabehandlingsprincipen så länge som en tillräcklig skydds nivå ges.

Av direktivets skäl 19 framgår även att arbetsmarknadens parter självbestämmanderätt inte ska påverkas av direktivet och bör inte heller påverka rätten att förhandla och sluta kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, så länge EU-lagstiftning iakttas.

## 4.4 Lagen om uthyrning av arbetstagare

Bemanningsdirektivet har implementerats i svensk rätt genom lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, den s.k. uthyrningslagen, som trädde i kraft 2012. I lagens förarbeten diskuteras valet av att implementera direktivet genom lag alternativt enbart genom kollektivavtal och hur direktivet ska förhålla sig till den svenska arbetsrättsliga modellen som tar sin utgångspunkt i en kollektivavtalsreglerad marknad. Den svenska regeringen valde att ge lagen en ramlagskaraktär, vilket innebär att detaljreglering undviks så att dispositivitet och avvikelser genom kollektivavtal är möjligt.

---

<sup>139</sup> Se exempelvis C-232/20 *NP mot Daimler*, EU:C:2022:196, punkt 3.

<sup>140</sup> Se *TimePartner*-domen, punkt 36.

Uthyrningslagens tillämpningsområde framgår av lagens första paragraf och är likalydande med direktivets. Paragrafen klargör att lagen gäller för anställda hos bemanningsföretag vilket gör att rekrytering och entreprenadverksamhet faller utanför lagens tillämpningsområde.<sup>141</sup> Av svensk praxis framgår hur denna gränsdragning ska göras och regeringen konstaterar att en bedömning måste ske i varje enskilt fall.<sup>142</sup> Av uthyrningslagens förarbeten framgår att EU-domstolens tolkning av direktivet är det som avgränsar definitionen av uthyrning av arbetstagare.<sup>143</sup>

#### 4.4.1 Lagens definitioner

I uthyrningslagens 5 § räknas lagens definitioner upp där begreppen ”bemanningsföretag”, ”kundföretag” och ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” definieras. Det sistnämnda begreppet definieras i paragrafens tredje punkt. Grundläggande arbets- och anställningsvillkor är enligt lagen, villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser hos kundföretaget (exempelvis jämställdhetspolicy).<sup>144</sup> Villkoren motsvarar i huvudsak bemanningsdirektivet artikel 1.2, 3 och 5.1 och bör läsas tillsammans med uthyrningslagens 1 §.<sup>145</sup>

Som framgått vid redogörelsen av bemanningsdirektivet ovan, är likabehandlingsprincipen (som utgår från de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren) inte uttömmande. Utredaren föreslog att villkoren i direktivets artikel 5.1 gällande skydd av barn, ungdomar, gravida och ammande samt skydd mot diskriminering ska ingå i definitionen av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren i uthyrningslagen.<sup>146</sup>

Vidare om villkorens koppling till svensk rätt, kan nämnas att arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid och nattarbete huvudsakligen regleras i arbetstidslagen (1982:673). Regler om semester finns i semesterlagen (1977:480). Gällande begreppet lön ges det inte någon definition i varken lagen eller i direktivet och regeringen konstaterar att bemanningsdirektivet inte ska påverka nationell lagstiftning gällande definitionerna av bland annat lön. I Sverige definieras inte heller begreppet i lag, men det brukar avse även tillägg utöver grundlönen som övertid. Begreppets innehåll ska avgöras i kollektivavtal alternativt branschpraxis.<sup>147</sup>

Vid genomförandet diskuterades om tjänstepensioner skulle räknas in i lönebegreppet. Utredningen och regeringen ansåg inte detta trots att det finns utrymme för EU-domstolen att göra en annan bedömning. Regeringen framförde som en utgångspunkt att det ska göras så få ingrepp som möjligt i den

---

<sup>141</sup> SOU 2011:5 s. 12.

<sup>142</sup> Se AD 2006 nr 24 samt prop. 2011/12:178 s. 27.

<sup>143</sup> Prop. 2011/12:178 s. 27-28.

<sup>144</sup> Prop. 2011/12:178 s. 100-101.

<sup>145</sup> Prop. 2011/12:178 s. 100-101 samt s. 31-35.

<sup>146</sup> Prop. 2011/12 :178 s. 35 och SOU 2011 :5 s. 160.

<sup>147</sup> Prop. 2011/12 :178 s. 33-34.

svenska modellen som innebär att tjänstepensionsförmåner normalt förutsätter att arbetsgivaren har ingått ett kollektivavtal.<sup>148</sup>

En definition av begreppet ”arbetstagare” saknas i uthyrningslagen, vilket är något som i bemanningsdirektivets artikel 3 punkt 1 a), avses vara den som anses vara arbetstagare enligt nationell rätt. Utgångspunkten i svensk rätt är att det finns ett enhetligt arbetstagarbegrepp grundat på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet som utformats i praxis. Det finns ingen lagstadgad definition av begreppet, utan vägledning får ges genom en helhetsbedömning med beaktande av flera faktorer.<sup>149</sup>

Det finns flera faktorer som talar för att den arbetspresterande ska ses som en arbetstagare. Det ska bland annat tas hänsyn till innehållet i anställningsavtalet, om det föreligger en arbetskyldighet i utbyte mot vederlag, om personen själv utför arbetet utan rätten att anlita medhjälpare, om ledning och kontroll över arbetet utövas av annan än den arbetspresterande och om en huvudman tillhandahåller exempelvis lokal och arbetsutrustning.<sup>150</sup>

#### 4.4.2 Lagens likabehandlingsprincip

Lagens 6 § ger uttryck för direktivets likabehandlingsprincip och motsvarar därmed artikel 5.1 i bemanningsdirektivet. Bestämmelsen anger att bemanningsföretaget har ett krav att under en arbetstagares uthyrning till ett kundföretag, se till att arbetstagaren minst har de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om personen hade varit anställd direkt av kundföretaget och utfört samma arbete. Den svenska tolkningen av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren har det redogjorts för i avsnittet ovan.

Likabehandlingsprincipen innebär en minimireglering och utgör således inte några hinder mot att bemanningsanställda behandlas förmånligare i jämförelse med arbetstagare i kundföretaget. I förarbetena framhålls likabehandlingsprincipen i direktivets artikel 5.1 som en central bestämmelse och att det vid tillfället för direktivets genomförande saknades en sådan bestämmelse i svensk rätt.<sup>151</sup>

#### 4.4.3 Avvikelser från likabehandlingsprincipen

Det går enligt uthyrningslagen och dess förarbeten, med stöd av bemanningsdirektivet, att avvika från lagens likabehandlingsprincip på olika sätt. Kravet på likabehandling gäller inte i fråga om lön, för en bemanningsanställd som har en tillsvidareanställning som innebär att arbetstagaren får lön mellan sina uppdrag, enligt 8 § (artikel 5.2 i direktivet). Det gäller inte heller arbetstagare

---

<sup>148</sup> Prop. 2011/12 :178 s. 33–34.

<sup>149</sup> Se NJA 1949 s. 768.

<sup>150</sup> Se NJA 1949 s. 768, AD 2021 nr 13 och Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet s. 26–32 för fler kriterier för ett anställningsförhållande och gränsdragningen.

<sup>151</sup> Prop. 2011/12 :178 s. 24.

som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, enligt 7 §.

I lagens 3 § har direktivets artikel 5.3 genomförts där det framgår att det genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras avvikelser från likabehandlingsprincipen i lagens 6 § så länge bemanningsdirektivets övergripande skydd respekteras. Förutom lagens 8 § görs det inte någon skillnad på arbetstagare med en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Enligt förarbetena bör undantagsbestämmelsen i 3 § således vara tillämplig även på tidsbegränsat anställda.<sup>152</sup>

Enligt 4 § får ett bemanningsföretag som är bundet av ett sådant kollektivavtal enligt 3 §, tillämpa detta även på en arbetstagare som inte är medlem i arbetstagarorganisationen som avtalet är slutet med. Det är ett uttryck för att arbetsvillkor bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats och det finns liknande bestämmelser i anställningsskyddslagen, semesterlagen och föräldraledighetsslagen (1995:584).<sup>153</sup>

Med hänsyn till möjligheten att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal, är det av vikt var de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren regleras. Om bemanningsföretaget har ett kollektivavtal som uppfyller lagens krav så är det där som den bemanningsanställda har sina villkor reglerade. I en sådan situation skulle möjligheten att avvika från likabehandlingsprincipen kunna vara tillämplig.<sup>154</sup>

I händelse av att bemanningsföretaget saknar ett kollektivavtal, men att ett kollektivavtal ändå gäller i kundföretaget, omfattas den bemanningsanställda av de grundläggande villkoren i detta avtal. Vid avsaknad av vissa regleringar kring exempelvis lön blir andra lagar tillämpliga. Finns det inget kollektivavtal alls som reglerar de grundläggande villkoren och inte heller andra bindande generella bestämmelser i kundföretaget som reglerar sådana villkor blir det en annan situation. I ett sådant scenario kommer inte kravet på likabehandling framgå av uthyrningslagen, utan istället av tillämplig lagstiftning.<sup>155</sup>

#### 4.4.4 Närmare om avvikelser och svenska kollektivavtal

I de svenska förarbetena till lagen diskuteras hur avvikelser från likabehandlingsprincipen kan ske och hur det ”övergripande skyddet” ska definieras. Regeringens uppfattning var vid lagens ikraftträdande att så länge en rimlig sammantagen skyddsnivå uppnås genom ett kollektivavtal så bör avvikelser från principen få göras. Det nämns även att den uthyrda arbetstagaren alltid

---

<sup>152</sup> Prop. 2011/12 :178 s. 44.

<sup>153</sup> Prop. 2011/12:178 s. 44–45.

<sup>154</sup> Prop. 2011/12:178 s. 44–45.

<sup>155</sup> Prop. 2011/12:178 s. 43–46.

måste garanteras ett grundläggande skydd på de områden som anges i direktivet, vilket även framgår av lagens 3 §.<sup>156</sup>

Utredaren framhöll i betänkandet till lagen att det i praktiken innebär att en arbetstagare inte ensidigt kan berövas sina rättigheter, men att denna kan kompenseras inom ett annat område. Utredaren som delar regeringens uppfattning om den svenska utformningen av direktivets artikel 5.3, skriver även att den valda konstruktionen är helt nödvändig för att bevara det svenska kollektivavtalsystemet. Det anses vidare som att vald lösning gör det möjligt att träffa kollektivavtal som är anpassade efter branschens krav och förutsättningar.<sup>157</sup> Kravet på att kollektivavtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ansågs av regeringen garanteras en tillräcklig förhandlingsstyrka samt en viss enhetlighet i regleringen.<sup>158</sup>

Vid frågan om avvikelser från direktivets artikel 5.3, tas det i betänkandet upp hur dåtidens kollektivavtal var reglerade och att dessa i fråga om lön inte var bestämda vid exakta siffror utan i stället föreskriver hur lönen skulle räknas fram. Det konstateras i betänkandet att avtalet på LO-området med lön som motsvarar det genomsnittliga förtjänstläget i kundföretaget är fullt rimlig och acceptabel samt vikten av att metoden behålls efter att direktivet skulle genomföras.<sup>159</sup> Det nämns även att lönen i dåvarande avtal för tjänstemän sattes på ett differentierande och individuellt sätt, vilket gör att avtalet rent semantiskt inte var förenligt med likabehandlingsprincipen. Det framhålls dock att avtalet fortfarande respekterade uthyrda arbetstagares övergripande skydd och att det i vissa fall innebar bättre villkor för dessa än för anställda i kundföretaget.<sup>160</sup>

Slutligen kan nämnas att ett avtal är ogiltigt enligt lagens 2 § om det inskränker arbetstagares rättigheter och samtidigt inte är en avvikelse som faller under 3 §. Det kan röra avtal mellan bemanningsföretag och kundföretag eller arbetstagare, men även kollektivavtal. Ett exempel på ett ogiltigt kollektivavtal kan vara när en avvikelse från likabehandlingsprincipen görs utan att förutsättningar i 3 § är uppfyllda.<sup>161</sup>

Som nämnts, saknas lagreglering om lön, vilket gör att arbetstagare som anser sig ha fått en oskäligen hög lön bör kunna återopa avtalslagens 36 § för att jämka lönen.<sup>162</sup> I lagens 17 § finns det bestämmelser om rättegång och 13 § föreskriver bland annat skadestånd för bemanningsföretag som bryter mot

---

<sup>156</sup> Prop. 2011/12:178 s. 44.

<sup>157</sup> SOU 2011:5 s. 167–168.

<sup>158</sup> Prop. 2011/12:178 s. 44.

<sup>159</sup> Se SOU 2011:5 s. 169–170, det framgår även att metoden bidrar till uthyrda arbetstagares lön kommer att variera och ibland vara lägre eller högre än om personen anställts direkt i kundföretaget.

<sup>160</sup> SOU 2011:5 s. 169–170, hur dagens kollektivavtal ser ut tas upp under kapitel sex.

<sup>161</sup> Prop. 2011/12:178 s. 58–59, se även s. 61–62.

<sup>162</sup> Prop. 2011/12:178 s. 45.

likabehandlingsprincipen. Bestämmelsen är tillämplig om ett bemanningsföretag tillämpar ett kollektivavtal som inte uppfyller kraven i 3 § och därmed inte avviker från principen på ett godtagbart sätt.<sup>163</sup>

---

<sup>163</sup> Prop. 2011/12:178 s. 104–105.



## 5 TimePartner-domen

### 5.1 Rättsliga förutsättningar

När en nationell domstol tar ställning till en EU-rättslig fråga får den begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen om det finns oklarheter kring hur aktuell rättsakt ska tolkas, vilket framgår av artikel 267 FEUF. Förhandsavgörandet är av bindande karaktär för den nationella domstolen och ska leda till en harmoniserad rättstillämpning så att exempelvis direktiv likt bemanningsdirektivet, tolkas på samma sätt i alla medlemsstater. EU-domstolen använder sig av en förhållandevis fri och starkt ändamålsorienterad tolkningsmetod och praxis vittnar om en så kallad teleologisk tolkningsmetod.<sup>164</sup> EU-domstolen använder sig inte av hänvisningar till förarbeten utan tolkar aktuella instrument via systematik och en teleologisk tolkning.<sup>165</sup>

### 5.2 Omständigheter i det aktuella fallet

Den 15 december 2022 offentliggjordes EU-domstolens TimePartner-dom angående en begäran om förhandsavgörande av den Federala arbetsdomstolen i Tyskland. Den svenska regeringen var delaktig i förhandlingen och avgav yttranden.<sup>166</sup>

Under perioden januari till april 2017 så var CM visstidsanställd av bemanningsföretaget TimePartner. Inom ramen för sin anställning hyrdes CM ut till ett detaljhandelsföretag för att arbeta som orderhanterare. De arbetstagare som var anställda direkt av detaljhandelsföretaget omfattades av ett kollektivavtal för detaljhandelssektorn i delstaten Bayern, Tyskland.

Arbetstagarna hade en bruttolön om 13,46 euro per timme i enlighet med aktuellt kollektivavtal, medan bemanningsanställda (därmed CM) omfattades av ett kollektivavtal som föreskrev en bruttolön om 9,23 euro per timme. CM:s kollektivavtal hade ingåtts mellan de tyska bemanningsföretagens intresseorganisation där TimePartner ingick och Tysklands fackliga samorganisation, där CM:s fackförening ingick.

Till följd av den, enligt CM, orättvisa löneskillnaden väckte hon talan vid Arbetsdomstolen i Würzburg och yrkade på ett lönetillägg av cirka 1300 euro. Beloppet motsvarade mellanskillnaden som hon skulle erhållit om hon hade fått lön i enlighet med det kollektivavtal som gällde för anställda hos kundföretaget där hon arbetade. CM yrkade på att mellanskillnaden stred mot lika-behandlingsprincipen, artikel 5 i bemanningsdirektivet, vilket TimePartner bestred. Målet gick vidare till Arbetsöverdomstolen i Nürnberg och slutligen

---

<sup>164</sup> Se Due, EF-domstolens retspraxis som integrationsfremmede faktor, JT 1991-92 s. 407, 412, Se även Hettne, Otken Eriksson, EU-rättslig metod s. 158.

<sup>165</sup> Lindroos-Hovinheimo s. 70.

<sup>166</sup> Framgår av TimePartner-domens inledning.

till den federala arbetsdomstolen där målet vilandeförklarades och ett antal tolkningsfrågor ställdes till EU-domstolen. Det ansågs att utgången i målet berodde på tolkningen av bemanningsdirektivets artikel 5.

## 5.3 Tolkningsfrågor

### 5.3.1 Den första tolkningsfrågan

Den första tolkningsfrågan ställd av den tyska federala arbetsdomstolen rör definitionen av begreppet ”det övergripande skyddet” och om skydds-nivån, som ska beaktas för uthyrda arbetstagare, är högre än och går utöver vad som gäller för arbetstagare i allmänhet i nationell- samt unionsrätten.

EU-domstolen konstaterar att det enligt direktivets artikel 5.3 är möjligt att avvika från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal och därmed särbehandla en uthyrd arbetstagare i jämförelse med en arbetstagare som är anställd av kundföretaget. Särbehandlingen är tillåten enligt direktivet så länge särbehandlingen kompenseras genom en annan fördel och ”ett övergripande skydd” respekteras. Domstolen uppmärksammar dock att begreppet ”ett övergripande skydd” inte är definierat i direktivet.

Enligt domstolens tidigare praxis ska inte endast en unionsbestämmelses lydelse beaktas utan även sammanhanget och bestämmelsernas syfte.<sup>167</sup> Direktivets syfte är att skydda bemanningsanställda och förbättra kvalitén i deras arbete. Vid besvarandet om hur det ”övergripande skyddet” uppnås vid kompensation för en särbehandling av likabehandlingsprincipen så framhålls vikten av att förena direktivets syfte att säkerställa skyddet för de bemanningsanställda, samtidigt som medlemsländernas mångfald på arbetsmarknaden respekteras. Domstolen anser att när det i ett kollektivavtal görs undantag från likabehandlingsprincipen så respekteras det ”övergripande skyddet” för bemanningsanställda endast om de kompenseras genom fördelar som kan jämföras med särbehandlingen.

EU-domstolen anser nämligen att det övergripande skyddet minskar om det görs en begränsning av de grundläggande villkoren i just artikel 3.1 f). Domstolen kommer i frågan om definitionen av det ”övergripande skyddet”, fram till att de fördelar som ges till den uthyrde arbetstagaren i syfte att kompensera för särbehandlingen, måste vara kopplade till de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i direktivet. Dessa villkor räknas upp i artikel 3.1 f): arbetstid, övertid, raster, viloperioder, nattarbete, semester, helgdagar och lön.

Domstolen förklarar tolkningen genom en jämförelse med direktivets artikel 5.2 som ger medlemsstaterna möjlighet att vid lönesättning avvika från

---

<sup>167</sup> Se exempelvis, C-232/20 *NP mot Daimler AG*, EU:C:2022:196, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

likabehandlingsprincipen, men enbart vid en tillsvidareanställning där lön ges mellan uthyrningsuppdragen. Det anförs att det vore ”paradoxalt” om en särbehandling sker i fråga om lön, utan att det ges en fördel genom villkor som är knutna till samma grundläggande villkor som lön.<sup>168</sup> Det är dessutom än viktigare för bemanningsanställda med tidsbegränsade anställning att beviljas ”avsevärd kompensation” av grundläggande villkor, då kompensationen enligt domstolen åtminstone ska vara likvärdig den som ges tillsvidareanställd bemanningspersonal.

För den andra delen av den första tolkningsfrågan, kan det konstateras att svaret är nej. Begreppet ”det övergripande skyddet” ska inte ska tolkas utgöra ett krav på att uthyrda arbetstagare ska ha en högre skyddsnivå än vad som föreskrivs för arbetstagare i allmänhet.

### 5.3.2 Den andra tolkningsfrågan

Den andra frågan är uppdelad i två delfrågor. Den första delfrågan rör hur prövningen ska göras för att ta reda på om det ”övergripande skyddet” är uppfyllt, vid en särbehandling av likabehandlingsprincipen. Den tyska domstolen frågade om det ska göras en abstrakt eller en konkret jämförelse vid en sådan prövning. En abstrakt jämförelse utgår från en jämförelse i ett större perspektiv, där arbetsvillkor fastställda i kollektivavtal ska jämföras med den aktuella situationen för den bemanningsanställda. En konkret jämförelse innefattar en jämförelse med villkor för de anställda i det aktuella kundföretag som arbetstagaren hyrs ut till.

Domstolen svarar att det ska göras en konkret jämförelse och att det ska ske i tre steg. Först ska det fastställas vilka grundläggande arbets- och anställningsvillkor som hade varit tillämpligt om den uthyrde arbetstagaren anställdes direkt av kundföretaget med samma tjänst. Sedan ska de grundläggande villkoren jämföras med de villkor som följer av det kollektivavtal som den bemanningsanställda omfattas av innan de ska prövas huruvida de kompenserande fördelarna som getts kan neutralisera särbehandlingen.

Den andra delfrågan rör huruvida skyldigheten att respektera det övergripande skyddet vid aktuell särbehandling, kräver att den bemanningsanställda har en tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget.

Artikel 5.2 som ovan beskrivits, gör det möjligt med undantag från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal i fråga om lön med förutsättningen att det rör en tillsvidareanställd arbetstagare. Artikel 5.3 har ingen liknande bestämmelse gällande bemanningsanställdas varaktighet för anställning. Skälet för denna skillnad framgår vid domstolens besvarande av fråga 2 b), där det kan konstateras att ett undantag från likabehandlingsprincipen i fråga om lön är godtagbar för en tillsvidareanställd just på grund av att den

---

<sup>168</sup> Se p. 42 i domen.

bemanningsanställda uppbär lön mellan uppdragen, vilket på så sätt kan rättfärdiga särbehandlingen. Artikel 5.3 är mer allmän hållen där utbytet mot en särbehandling är kravet på att det övergripande skyddet respekteras.

Arbetsmarknadens parter har möjligheten att självständigt välja och förhandla genom kollektivavtal, form av särbehandling från likabehandlingsprincipen samt vilken fördel som är lämplig för att kompensera för denna, så länge som det övergripande skyddet respekteras.

Att lönen behålls mellan uppdragen för en tillsvidareanställd är något som kan beaktas när en särbehandling ska kompenseras. EU-domstolen framhåller därför vikten av en ”väsentlig fördel” särskilt för tidsbegränsat anställda, för att kompensera för eventuell löneskillnad under uppdraget i förhållande till en jämförbar arbetstagare, anställd i kundföretaget. Skyldigheten att respektera det övergripande skyddet för bemanningsanställda innebär därför inte ett krav på att den berörda uthyrda arbetstagaren har en tillsvidareanställning.

### 5.3.3 Den tredje tolkningsfrågan

Den tredje frågan gäller om den nationella lagstiftaren är skyldig att föreskriva villkor och kriterier för att säkerställa att det övergripande skyddet för bemanningsanställda respekteras. Domstolen svarar att den nationella lagstiftaren inte är skyldig att föreskriva sådana villkor och kriterier. Det anförs att ett direktiv binder varje medlemsstat till vilken det är riktat enligt artikel 288 tredje stycket FEUF men tillvägagångssättet för ett direktivs genomförande är upp till varje medlemsstat att bestämma.<sup>169</sup> Medlemsstaterna behöver således inte i detalj föreskriva hur det övergripande skyddet ska respekteras utan denna frihet överläts på arbetsmarknadens parter. Vikten av att det övergripande skyddet respekteras för bemanningsanställda i enlighet med artikel 5.3 kvarstår.

Domstolen framhäver direktivskäl 16 och 19 som uppsatsen tidigare har beskrivit. Skälen anger just arbetsmarknadens parter självbestämmanderätt samt att direktivet inte ska påverka denna. Slutligen nämns även direktivets artikel 11.1 som förespråkar en nationell lösning där arbetsmarknadens parter ges befogenheter för att direktivets mål ska uppnås.

Av den sistnämnda artikeln framgår att medlemsstaterna antingen kan genomföra direktivet genom lag eller författning alternativt genom avtal som arbetsmarknadens parter förfogar över. EU-domstolen konstaterar även att handlingsfriheten att överlåta delar av direktivets implementering är förenligt med tidigare unionsrättslig praxis. Handlingsfriheten befriar dock inte

---

<sup>169</sup> Se C-232/20 *NP mot Daimler AG*, EU:C:2022:196, punkt 94 samt 14/83 *Von Colson och Kamann*, EU:C:1984:153, punkt 15, för liknande resonemang.

medlemsstaterna från skyldigheten att ha ändamålsenliga lagar som säkerställer att alla bemanningsanställda fullt ut skyddas i enlighet med direktivet.<sup>170</sup>

#### 5.3.4 Den femte tolkningsfrågan

Den fjärde tolkningsfrågan blev inte aktuell att besvara till följd av att svaret på tolkningsfråga tre var nekande. EU-domstolen fortsatte därmed till att besvara den femte tolkningsfråga som den hänskjutande domstolen ställt.

Den femte frågan rör om det krävs att ett kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen kan bli föremål för en effektiv domstolsprövning, i syfte att kontrollera huruvida arbetsmarknadens parter har iakttagit sin skyldighet att respektera det övergripande skyddet.

Som tillämpliga bestämmelser för att besvara frågan anför domstolen att artikel 28 i Rättighetsstadgan anger att arbetsgivare, arbetstagare och deras respektive organisationer har rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer. Arbetsmarknadens parter självständighet och betydelse framgår även av artikel 152 FEUF, något som upprepas i skäl 19 i direktivet. Domstolen framhåller arbetsmarknadens parter frihet och deras stora utrymme för skönsässig bedömning när kollektivavtal förhandlas och ingås, men konstaterar att unionsrätten måste iaktas.

Domstolen kommer fram till att en effektiv domstolsprövning av kollektivavtal ska kunna ske för att säkerställa direktivets fulla verkan. Domstolsprövningen ska göras för att kontrollera att en särbehandling enligt artikel 5.3 kompenserar den bemanningsanställda så att dennes övergripande skydd enligt direktivet, uppnås. Det uppmärksammas återigen att direktivet inte ålägger medlemsstaterna att anta en viss lagstiftning, men det gör inte att de nationella domstolarna är mindre skyldiga att pröva kollektivavtalens lämplighet. I efterföljande kapitel kommer två svenska kollektivavtal inom bemanningsbranschen att beskrivas för att slutligen kunna analysera dess påverkan av nyss beskrivna dom.

---

<sup>170</sup> Se exempelvis C-232/20 NP mot *Daimler AG*, EU:C:2022:196, punkt 108 samt C-405/08 *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:69, punkt 40.

## 6 Svenska kollektivavtal på bemanningsområdet

### 6.1 Kompetensföretagen

År 2004 gick Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet (SPUR) och bemanningsföretagen i Almega Tjänsteföretagen samman under namnet Bemanningsföretagen, idag Kompetensföretagen. Kompetensföretagen har utformat ett frivilligt auktorisationssystem vilket innebär att bemanningsföretag som vill ansluta sig måste uppfylla vissa krav för att auktoriseras, vilket ger en kvalitetsstämpel av företaget.<sup>171</sup> Medlemsföretaget granskas av auktorisationsnämnden och därefter beslutar Kompetensföretagens styrelse om auktorisation. Detta sker vid första auktorisationstillfället och därefter en gång per år. Det finns särskilda auktorisationsvillkor som bemanningsföretag måste uppfylla.<sup>172</sup>

Kompetensföretagen ingår i Almega och är därmed även medlem i Svenskt Näringsliv. Arbetsgivarorganisationen har drygt 800 medlemsföretag där alla medlemmar enligt Almega tecknar kollektivavtal för sina anställda. Under 2021 var det 190 700 personer som passerade genom branschen för Kompetensföretagens medlemsföretag samtidigt som det noteras en uppgång på 14,9 procent i antalet anställda inom branschen.<sup>173</sup>

Kompetensföretagen har slutit kollektivavtal med fackförbund för bland annat arbetare, tjänstemän, läkare, journalister och lärare. Det kommer nedan att redogöras för två kollektivavtal i enlighet med arbetets avgränsningar, för att sedan kunna analysera eventuella konsekvenser för avtalen i ljuset av EU-domstolens tolkning i ovan dom. Det kommer att redogöras för ett avtal för arbetare och ett avtal för tjänstemän parallellt, där en utvald eller utvalda avtalspunkter (exempelvis lön) tas upp åt gången.

### 6.2 Gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän

I svensk rätt finns ingen reglering över kollektivavtalets tillämpningsområde eller över vilka arbetsgivare eller typ av arbete som arbetstagarorganisationer kan träffa kollektivavtal med. Utgångspunkten är att kollektivavtalsparterna bestämmer ett avtals tillämpningsområde när avtalet träffas. Arbetsdomstolen bedömde gränsdragningen mellan arbetstagarare som omfattas av arbetar- respektive tjänstemannaavtal så sent som 2022.<sup>174</sup> Av tidigare rättsfall från Arbetsdomstolen går det även att utläsa allmänna riktlinjer och metoder för hur en sådan gränsdragning ska göras.<sup>175</sup> Bedömningen av ett avtals

---

<sup>171</sup> Kompetensföretagen, Auktorisation.

<sup>172</sup> Kompetensföretagen, Steg 1 Villkor för auktorisation, samt efterföljande steg på sidan.

<sup>173</sup> Almegas årsrapport 2021.

<sup>174</sup> Se AD 2022 nr 23.

<sup>175</sup> Se exempelvis AD 2014 nr 42, AD 2010 nr 69 och AD 1978 nr 18.

tillämpningsområde görs konkret i förhållande till arbetsgivaren, den anställda eller den grupp av anställda som tvisten rör.<sup>176</sup>

Termerna ”blue-collar worker” och ”white-collar worker” brukar användas internationellt för att markera skillnad för arbetsuppgifter samt social ställning mellan de olika kategorierna av arbetare.<sup>177</sup> Fastställandet av vilket avtal som är tillämpligt görs som ovan nämnt i det konkreta fallet vid en tvist. Det finns exempelvis inte något enhetligt tjänstemannabegrepp och det har funnits en vilja från Arbetsdomstolen att inte ge begreppet en fastslagen betydelse för att förringa betydelsen av praxis.<sup>178</sup>

Det sker en samordning inom respektive huvudorganisation för att komma fram till vilken del av arbetsmarknaden som medlemsförbunden ska rekrytera medlemmar inom och söka att träffa kollektivavtal. Det brukar benämnas som vilket förbund som har avtals- och organisationsrätten.<sup>179</sup> Uttrycket ”avtalsrätten” återfinns i kollektivavtals regleringar om tillämpningsområde, se exempelvis arbetaravtalet på bemanningsområdet nedan. Organisationernas verksamhetsområden samordnas av huvudorganisationerna, LO har exempelvis en organisationsplan som räknar upp de branscher eller företagstyper vars arbetare som förbundet ska organisera.<sup>180</sup>

Det finns även så kallade gränsdragningsöverenskommelser, ett exempel på en sådan är en överenskommelse mellan Unionen (tillhör förbundet TCO) och IF Metall (tillhör förbundet LO).<sup>181</sup> I överenskommelsen framgår en huvudindelning mellan arbetare och tjänstemän. Arbetarbefattningar nämns som befattningar som karaktäriseras av manuella inslag med resultatet av en producerad produkt. För tjänstemän karaktäriseras befattningarna av arbetsuppgifter med ledande, konstruerande, förvaltande och kommersiella inslag. Det framgår att indelningarna utgör grundprinciper för avtalstillhörigheten, men att en befattning kan ha anslag av båda uppgifter.<sup>182</sup>

---

<sup>176</sup> Se AD 2022 nr 23.

<sup>177</sup> Jfr Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet s. 34–35.

<sup>178</sup> Se exempelvis AD 1978 nr 18, AD 1989 nr 12 och AD 2010 nr 69.

<sup>179</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 30.

<sup>180</sup> Källström, Malmberg, Öman, Den kollektiva arbetsrätten s. 30. Som exempel se även LO:s organisationsplan 2012, gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän s. 48–50.

<sup>181</sup> Se Gränsdragningsöverenskommelse mellan IF Metall och Unionen, 2012.

<sup>182</sup> Se Gränsdragningsöverenskommelse mellan IF Metall och Unionen, 2012, punkt 2.

## 6.3 Redogörelse för avtalen

### 6.3.1 Inledande om avtalen

#### 6.3.1.1 *Arbetaravtalet*

Kollektivavtalet för arbetare på bemanningsområdet har ingåtts mellan Kompetensföretagen och samtliga förbund inom LO, härafter Arbetaravtalet.<sup>183</sup> Avtalet gäller för företag som hyr ut arbetstagare (bemanningföretag) som är medlemmar i LO. Avtalet gäller även för övriga anställda hos bemanningföretaget när de utför arbete för vilket något av arbetstagarförbunden (LO-förbunden) har avtalsrätt.<sup>184</sup> För att kollektivavtalet ska bli gällande krävs en begäran om inkoppling, vilket antingen görs till Kompetensföretagen direkt eller till den fackliga parten, ett förfarande som beskrivs i avtalets § 1, moment 1. Avtalet tecknades 2020 och löpte fram till den sista april 2023.

I avtalets inledning finns LO-förbundens och Kompetensföretagens avsiktsförklaring där det förklaras att bemanningsavtalet är ett avtalsområde på den svenska arbetsmarknaden och att området regleras på likvärdiga grunder som andra branscher. Det konstateras att branschen är under utveckling och att omvärldsfaktorer påverkar branschens villkor, vilket innebär att parterna har ett gemensamt ansvar för att utveckla regler som skapar goda förutsättningar för de anställda. Det framgår att parterna i avtalet är enade om att avtalet bidrar till likvärdig konkurrens mellan branschens företag och att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan de anställda i bemanningföretagen och kundföretagen.<sup>185</sup>

#### 6.3.1.2 *Tjänstemannaavtalet*

Det kollektivavtal som gäller för tjänstemän inom bemanningsbranschen är slutet mellan kompetensföretagen samt Unionen och Akademikerförbunden. I Akademikerförbunden ingår fjorton fackförbund, bland annat Akademikerförbundet SSR, Akavia och DIK. På liknande sätt som i Arbetaravtalet blir avtalet tillämpligt vid ett företag efter en skriftlig begäran från någon av parterna och gäller mellan de parter som anges i begäran. Vid redogörelsen för kollektivavtal för bemanningsanställda tjänstemän kommer avtalet om allmänna anställningsvillkor (härefter Tjänstemannaavtalet) men även ett avtal om arbetstid (bilaga 1 till allmänna anställningsvillkor) samt ett löneavtal för tjänstemän i bemanningföretag (härefter Löneavtalet).<sup>186</sup>

Tjänstemannaavtalet omfattar stationära, ambulerande och entreprenadtjänstemän. Vissa regler är enbart tillämpliga på ambulerande tjänstemän, dessa är

---

<sup>183</sup> Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och LO för arbetare (Arbetaravtalet).

<sup>184</sup> Se 1 § mom. 1 Arbetaravtalet.

<sup>185</sup> Arbetaravtalet s. 1.

<sup>186</sup> Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Unionen samt Akademikerförbunden, (allmänna anställningsvillkor) samt Löneavtalet till nyss nämnda avtal.



avgränsade från uppsatsen och nämns endast kort vid redogörelsen för lön under avsnitt 6.5.2.

## 6.3.2 Övergripande bestämmelser

### 6.3.2.1 *Arbetaravtalet*

Av avtalets § 3 framgår att en anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats enligt bestämmelsen. I avtalets § 4, moment 1, 3st. framgår att reglerna i kollektivavtalet (§§ 10–22) alltid ska tillämpas oavsett om den anställde är utbokad hos ett kundföretag eller inte. Reglerna i ovan nämnda paragrafer reglerar exempelvis helglön och sjuklön (§§ 11–14), rese- och traktamentersättning (§ 15), semester (§ 18).

I bestämmelserna §§ 19–22 framgår även rättigheter och skyldigheter som arbetsmiljöansvar. Det framgår att bemanningsföretaget ska arbeta för att kundföretaget/beställaren vidtar och informerar om de skyddsåtgärder som ges vid arbete inom beställarens områden samt särskilt beaktar 3 kap. 6,7 och 12 §§ och 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen (1977:1160) samt 4 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166). I avtalets § 20 framgår regler om arbetsmarknadsförsäkringar och av § 21 samt i avtalets bilaga 3 framgår vad som gäller kring kompetensutveckling för arbetstagaren. Det framgår slutligen av avtalets § 22 att arbetstagaren är oförhindrad att när som helst ta en anställning hos beställaren, så länge uppsägningstiden hos bemanningsföretaget iakttas.

### 6.3.2.2 *Tjänstemannaavtalet*

I Tjänstemannaavtalets § 2, föreskrivs att en anställning som utgångspunkt gäller tillsvidare om inte annat avtalats. Av § 3 framgår allmänna förhållningsregler som vad som gäller kring lojalitet, konkurrerande verksamhet och förtroendeuppdrag. Till skillnad från i Arbetaravtalet finns det inga bestämmelser med benämningen ”helglön”, däremot regleras förskjuten arbetstid och ersättningen för densamma samt ersättning för helgdagar i avtalets § 5. Restidsersättning regleras i avtalets § 8 Semester och ledighet regleras i avtalets § 9 respektive § 11.

Arbetsmiljöbestämmelser finns i en särskild överenskommelse kallad Arbetsmiljöavtalet. Det finns även andra särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket, exempelvis avtal om tjänstepension, trygghetsförsäkring och användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal. I Tjänstemannaavtalets § 14 finns bestämmelser om flexpension i tjänsteföretag.

## 6.3.3 Reglering kring lönesättning

### 6.3.3.1 *Arbetaravtalet*

Av avtalet framgår att den bemanningsanställdes lön beräknas på olika sätt beroende på om arbetstagaren är utbokad eller inte. Under utbokad tid hos

kundföretaget tillämpas det vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Som huvudregel utges timlön eller månadslönen för den anställda med beloppet motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (T+P) för jämförbara grupper hos kunden, vilket framgår av § 4 moment 2 i avtalet.

I formeln (T+P) står ”T” för tidlön och ”P” för prestationslön. Med prestationslön innefattas ackord, premielön, bonus och provision. Prestationslönen är rörlig och kan beräknas i efterhand. Skulle beräkningsperioden vara upp till och med tolv månader, ska den beräknas utifrån föregående kända mätperiod om de lokala parterna inte kommit överens om annat.

Det genomsnittliga förtjänstläget betecknas med förkortningen GFL, vilket innebär att kundföretaget måste identifiera vilka i företaget som gör samma arbetsuppgifter som den som hyrs in och sedan lämna dessa uppgifter till bemanningsföretaget. Vilka som ingår i en jämförbar grupp identifieras utifrån ett avgränsat arbetsställe eller verksamhetsområde. Om det finns tydliga skillnader inom enheten på arbetsplatsen gällande uppgifter, befogenheter och lön så kan en relevant mindre grupp inom enheten användas vid jämförelsen. Från Kompetensföretagens egen information nämns att kockar exempelvis inte ska jämföras med servitriser.<sup>187</sup>

Det finns även en alternativregel och en specialregel som kan bli aktuella vid beräkningen av lön. Alternativregeln innebär att ett kundföretag kan begära förhandling hos en till företaget knuten lokal facklig organisation i syfte att nå en överenskommelse om ett annat förtjänstläge. Detta får ske om syftet är att bemanningsföretaget ska betala ut ”neutrala löner” enligt huvudregeln som beskrivits ovan. Ovan regler framgår av avtalets 4 § moment 4 och 5.

Under icke-utbokad arbetstid får en kvalificerad yrkesarbetare enligt avtalet en garantilön om 123,76 kronor per timme och övriga får 117,03 kronor per timme, vilket framgår av avtalets § 5. Denna garanti gäller även vid tillfällen för aktuell dag när utbokning sker för den dagen enligt § 5 moment 3. I paragrafens moment 5 framgår ersättning för obekvämt arbetstid. Arbetstagaren blir kompenserad med 24,07 kronor per timme mellan 18.00 och 23.00 och med 48,22 kronor per timme mellan 23.00 och 07.00 under måndagar till fredagar. På lördagar, söndagar och helgdagar ges en ersättning på 96,40 kr per timme.

Övertidsersättning inkluderar semesterlön och innebär all den tid som arbetstagaren inte är utbokad men där personen ändå arbetar eller deltar i beordrad utbildning som går över tiden för heltidsarbete, vilket framgår av § 5 moment 6. För anställd med månadslön beräknas ersättningen månadslönen dividerat med 94 om övertiden arbetats mellan 06.00 och 20.00 och med månadslönen dividerat på 72 om övertiden arbetats utanför denna tidsram. För timavlönade

---

<sup>187</sup> Kompetensföretagen, Genomsnittligt förtjänstläge, Så fungerar det s. 5.

beräknas övertiden genom att timlönen multipliceras med 174 och delas där- efter med antingen 94 respektive 72 beroende på vilken tidpunkt på dygnet som arbetet utförts, precis som ovan beskrivits gällande månadsavlönade. Övertidsarbete kan även kompenseras genom ledighet efter överenskom- melse.

### 6.3.3.2 *Tjänstemannaavtalet*

Av 12 § i Tjänstemannaavtalet framgår att tjänstemans lön fastställs och re- videras i enlighet med bestämmelserna i Löneavtalet med bilagor. Samtliga tjänstemän har en månadslön. Ambulerande tjänstemän har individuell lön och kan även få prestationslön, deras beräkning av lön framgår närmare av den tekniska bilagan till avtalet, vilket uppsatsen inte närmare går in på.<sup>188</sup>

Av Löneavtalet framgår att tjänstemännens lön ska bestämmas på ett indivi- duellt plan med hänsyn till arbetsuppgifter och prestation och vara differenti- erade, vilket skiljer sig från Arbetaravtalet. Det tas hänsyn till bland annat arbetets innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som det medföljer. Det tas även hänsyn till personalansvar, kunskap och erfarenheter.<sup>189</sup> Varje tjänsteman ska enligt avtalet veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav det finns för att kunna få en löneutveckling. Det framgår även att det ska finnas en löneskill- nad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd person utan specialist- befattning och att förmåner utöver lön ska beaktas vid lönesättningen.

I punkt 1.3 i löneavtalet finns bestämmelser kring lägstralöner där tjänstemän som fyllt 20 år den 30 november 2022 ska ha en månadslön om minst 18 400 kronor respektive 18 731 kronor om personen fyllt 20 år efter den 30 april 2022. För personer som fyllt 24 år gäller 21 320 kronor respektive 21 704 kronor som månadslön. Beloppen gäller för heltidsanställda och för deltid- anställda ska ovan belopp räknas om utifrån arbetets omfattning.

Övertidsarbete för tjänstemän kompenseras med antingen pengar eller ledig tid och bestämmelserna för övertidskompensation framgår under § 4 i avtalet. Med övertidsarbete avses i avtalet arbetad arbetstid utöver tjänstemannens ordinarie arbetstid. Övertidskompensation ges om arbetet beordrats på för- hand eller har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Kompensationsledighet kan ges om tjänstemannen önskar och arbetsgivaren anser att det kan beviljas utan olägenhet för företagets verksamhet enligt av- talspunkt 4.3.1. Kompensationsledighet ges med en och en halv timme, för varje övertidstimme om övertiden arbetas mellan klockan 06.00 och 20.00 helgfria vardagar, tjänstemannen kompenseras utöver den tiden för två tim- mar per övertidstimme. Övertidsersättningen för anställda med månadslön

---

<sup>188</sup> Se tekniska bilagan, Tjänstemannaavtalet s. 90–92.

<sup>189</sup> För fullständig uppräknning se Löneavtalet s. 4.

beräknas på samma sätt som i Arbetaravtalet och det framgår inte om semesterlön är inkluderat.<sup>190</sup>

### 6.3.4 Reglering av arbetstid

#### 6.3.4.1 *Arbetaravtalet*

I Arbetaravtalets § 7 framgår att kollektivavtalets regler ersätter arbetstidslagen i sin helhet och att parterna är överens om att kollektivavtalet ligger inom ramen för arbetstidsdirektivet.<sup>191</sup> Av arbetstidslagens 3 § framgår att det genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göra avvikelser från lagen i dess helhet, vilket gör kollektivavtalets § 7 möjlig.

Av avtalets § 8 moment 1 framgår att arbetstagaren under utbokad arbetstid har samma arbetstidsregler som motsvarande yrkesgrupp hos kundföretaget, kundföretagets bestämmelser gäller således. Av bestämmelsens moment 2 framgår att ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgfri i genomsnitt under en period om fyra veckor. Om inte annat avtalas på lokal nivå är den ordinarie arbets- och utbildningstiden när arbetstagaren inte är utbokad, mellan klockan 07.00 och 17.00.

Dygnsvilan för alla arbetstagare ska vara minst elva timmar sammanhängande under varje tjugofyratimmarsperiod. Veckovilan ska vara minst 36 timmar sammanhängande under varje sjudagarsperiod. Alla arbetstagare ska även ha ledigt för nattvila där tiden mellan klockan 24.00 och 05.00 ska ingå, avvikelser får göras om arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter gör att arbetet måste bedrivas under tiden. Avvikelser får även göras med stöd av centrala förbundets lokalavdelning eller utsedd lokal facklig organisation. För nattarbetande får inte åtta timmar per tjugofyratimmarsperiod överskridas i genomsnitt, under en beräkningsperiod om tolv månader.

Raster, som i avtalet innefattar tid under den dagliga arbetsdagen när arbetstagaren inte är skyldig att vara på arbetsplatsen, ska förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. I Arbetaravtalet förstås overtid som sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid samt jourtid och får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, maximal overtid per kalenderår är 200 timmar (§ 9 moment. 9–10). I avtalets § 9 finns även bestämmelser om meddelande om förläggning samt vissa undantag.

---

<sup>190</sup> Se avtalspunkt 4.3.2 i Tjänstemannaavtalet.

<sup>191</sup> Se Europaparlamentet och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

#### 6.3.4.2 *Tjänstemannaavtalet*

Bestämmelser om arbetstid för bemanningsanställda tjänsteman framgår av bilaga 1 till Tjänstemannaavtalet. Precis som i arbetaravtalet gäller bestämmelserna i stället för arbetstidslagen, vilket gör att tjänstemän som omfattas av avtalet inte omfattas av lagen. Av avtalets § 2 framgår att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tre månader. Det kan träffas överenskommelser på lokal nivå om högst tolv månader och på enskild nivå om högst fyra månader, när det föreligger särskilda omständigheter.

Det finns inga specifika bestämmelser kring hur arbetstiden ska förläggas, men det framgår att tjänstemännen har rätt att få sina önskemål prövade av arbetsgivaren. De har även rätt att få en förklaring av arbetsgivaren till varför det eventuellt inte går att tillgodose dessa.

Övertidsarbetets omfattning och förläggning regleras i arbetstidsavtalets § 3. När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår enligt § 3 p.2. Vid beräkningen av övertid inräknas endast fullgjorda halvtimmar och av § 3 framgår även att arbetsgivare och tjänsteman kan träffa enskild överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter annan begränsningsperiod än tre månader.

Tjänstemannen har rätt till rast när arbetsdagen är längre än fem timmar och dessa ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Reglerna om rast framgår av avtalets § 8. Precis som i Arbetaravtalet ska arbetsgivaren på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

När det gäller dygnsvila har tjänstemannen rätt till minst elva sammanhängande vila som bör vara förlagd till nattetid och där perioden mellan klockan 24 och klockan 05 ska ingå, precis som i arbetaravtalet. Bestämmelserna gällande veckovilan är detsamma som i arbetaravtalet. För nattarbete avses en period om minst sju timmar mellan klockan 22.00 och 06.00 och tjänstemän räknas som nattarbetande om de arbetar minst tre timmar av sin arbetstid under dessa tider alternativt troligen kommer att arbeta en tredjedel av sin årsarbetstid på natten. Arbetstiden för nattarbetande är samma som i Arbetaravtalet men med en beräkningsperiod om fyra månader i stället för tolv.

## 7 Analys och slutsats

Syftet med uppsatsen är att behandla aktuell arbetsrättslig utveckling på EU-nivå för att kunna analysera dess samverkan med den svenska modellen. Kännetecknande för denna är arbetsmarknadens parter autonom ställning, kollektivavtalsreglering och ringa statlig inblandning på det arbetsrättsliga området.

Uppsatsen har även redogjort för EU-rättsliga grunder, som att Sverige måste genomföra direktiv och anpassa sig efter en dynamisk EU-rätt inbegripet EU-domstolens tolkningar. Den arbetsrättsliga utvecklingen på EU-nivå har även beskrivits. Det kan konstateras att diskussionen kring hur den svenska modellen bäst bevaras var aktuell redan vid det svenska inträdet och att EU-lagstiftning och EU-domstolens tolkningar har gjort att diskussionen återkommer. Uppsatsen har tagit upp två olika kollektivavtal, ett för arbetare och ett för tjänstemän för att kunna analysera hur svenska kollektivavtal förhåller sig till TimePartner-domen.

### 7.1 TimePartner-domen och dess konsekvenser

#### 7.1.1 Definition av det övergripande skyddet

EU-domstolens dom C-311/21 har beskrivits och använts för att kunna besvara båda uppsatsens frågeställningar. EU-domstolen besvarar den första tolkningsfrågan och kommer fram till kriterier för hur kompensering ska ske när bemanningsanställdas likabehandlingsprincip åsidosätts genom kollektivavtalsreglering. De anställda ska kompenseras genom de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren som återfinns i direktivets artikel 3.1 f).

Domstolen konstaterar att begreppet ”det övergripande skyddet” inte är definierat i direktivet, vilket ger domstolens svar på den första tolkningsfrågan betydelse. Det övergripande skyddet ska enligt domstolen inte tolkas striktare eller på en nivå som är högre än för arbetstagare i allmänhet. Domstolen framhåller vidare vikten av att förena direktivets syfte samtidigt som medlemsländernas mångfald på arbetsmarknaden respekteras, trots detta räcker inte en fri tolkning från medlemsländer gällande begreppet ”det övergripande skyddet”. Det anses som att det övergripande skyddet minskar om compensationen inte är kopplat till något av de specifika villkoren i artikel 3.1 f).

Konstaterandet får anses skilja sig mot den tolkning som uttryckts i uthyrningslagens förarbeten, som utgår från en frihet för parterna att sluta kollektivavtal med undantag från principen så länge det övergripande skyddet följs, utan specifika krav på hur kompensering ska ske. Det har i Sverige ansetts att tillvägagångssättet är friare i jämförelse med den bild som domstolen nu har förmedlat.

Direktivets övergripande skydd kan ta hänsyn till flera aspekter av en anställning. En rättvis lön är förvisso en stark indikator på en bra anställning, vilket medför en rimlighet i att den ska kompenseras väl. Vid avtalsförhandlingar är det en fördel om det finns så få hinder som möjligt som inskränker avtalsfriheten. Det går att jämföra med minimilönedirektivet där en svensk hypotetisk lagstadgad minimilön, hade varit ett hinder vid löneförhandlingar. En på förhand given lägsta lön hade tagit bort incitamentet för arbetsgivarsidan att öka löner när det finns en enligt lag accepterad lägstanivå. På liknande sätt hämnas nu den frihet och den branschvana och kunskap som arbetsmarknadens parter besitter.

Det kan exempelvis finnas grupper av arbetstagare som anser att det är viktigt med kompetensutveckling medan det för vissa kan vara betydelsefullt om en lägre lön kompenseras genom vilotid eller bättre övertidsersättning, vilket gör att kompensation i läkares kollektivavtal inom bemanningsbranschen kan skilja sig åt från exempelvis journalisters.

Vid genomgång av kollektivavtalen och till följd av att uppsatsen inte jämför grundläggande villkor för specifika arbetstagare i kundföretag, är det svårt att se i vilka situationer som domstolens tolkning på den första frågan kan få negativa konsekvenser för skrivningar i dagens avtal. Att tolkningen i svensk rätt är annorlunda än den i TimePartner-domen är klart, men hur den skilda tolkningen visar sig i de två kollektivavtalen är alltså svårare att utläsa.

Sett till kollektivavtalen är beräkningsmetoden gällande lön i arbetaravtalet, som utgår från det genomsnittliga förtjänstläget, en stark faktor till att jag inte anser att följderna gällande åtminstone löneberäkningen för arbetare, påverkas nämnvärt av domstolens bedömning. Metoden utgår tydligt från likabehandlingsprincipen. Den jämför bemanningsarbeten med en jämförbar arbetstagare i kundföretaget. Så länge jämförelsen görs med hos kunden rätt grupp av arbetstagare, bör således metoden stå sig väl mot klagomål i frågor om lika löner. Metoden är även hållbar utifrån att den går att tillämpa oberoende av vilka kundföretag som väljer att hyra in arbetstagare.

Det finns i mitt tycke, större tveksamheter kring hur väl den individuella lönesättningen som används i Tjänstemannaavtalet står sig vid en jämförelse med jämförbara anställda i ett kundföretag. Även om det i kollektivavtalet finns tydliga och objektiva kriterier går det inte lika säkert att konstatera att en tydlig metod som alltid gäller och som alltid garanterar att likabehandlingsprincipen följs. Finns det tydliga kriterier som liknar kundföretagets är det enklare att argumentera för att en rättvis och lika behandling, men det går inte att utesluta att det inte kan uppstå mer tydliga skillnader mellan arbetstagare med liknande arbetsuppgifter.

Individuell lönesättning är bra för bemanningsarbetande tjänstemän som vill arbeta med lika förutsättningar som traditionellt anställda tjänstemän. Detta

eftersom kriterierna lägger stor vikt vid ansvar, kunskap och erfarenheter. Hade lönesättningen varit annorlunda och mindre differentierad hade det även kunnat innebära att uthyrda tjänstemän med hög kunskap och erfarenhet gått miste om en löneutveckling som de bör ha rätt till. Av avtalet att döma är huvudregeln att tjänstemännen är tillsvidareanställda, vilket gör att dessa kan särbehandlas utan kompensation så länge de uppbär lön mellan uppdragen enligt artikel 5.2. Med det sagt anser jag det som oklart huruvida den valda lösningen i ett fall av en tidsbegränsad anställning, står sig inför en hypotetisk prövning av EU-domstolen.

Även om de aktuella omständigheterna i TimePartner-domen berör en särbehandling i fråga om lön, så omfattar direktivets artikel 5.3 även andra grundläggande villkor som kollektivavtal kan avvika från med stöd av annan kompensation. Tänkbara problem för båda kollektivavtalen och olika yrken inom bemanningsbranschen är därför svårare att analysera närmare i avsaknad av en specifik händelse eller fall.

Det svenska systemet finns inte till för att urholka bemanningsanställdas rättigheter och har med utgångspunkt i uthyrningslagens förarbeten tidigare fått bekräftelse på att likabehandling ska uppfyllas på ett övergripande sätt. Skulle stora skillnader uppstå mellan bemanningsanställda och anställda i kundföretaget och kollektivavtal inte uppnår rätt likabehandling, finns det som det redovisat för tidigare i uppsatsen, sätt att gå till väga för att arbetstagaren ska kompenseras på ett skäligt sätt. Med metoder som GFL:en (det genomsnittliga förtjänstläget i Arbetaravtalet) och likabehandlingsprincipen som tydliga utgångspunkter i direktivet och uthyrningslagen är det svårt att se mer än en marginell skillnad i praktiken. Om inte annat har jag svårt att förutse att arbetstagsidan skulle sluta ett avtal som inte anses respektera det övergripande skyddet för arbetstagarna i sin organisation, även om det såklart skulle kunna ske.

Att direktiven ger möjlighet att genom kollektivavtal avvika från likabehandlingsprincipen är viktigt för arbetsmarknadens parter och dess ställning. Avsaknaden av en definition av det övergripande skyddet har även gett förarbetenas tolkning bekräftelse fram tills nu. Det kan oavsett konstateras att det övergripande skyddet har definierats genom den första tolkningsfrågan, vilket kan ha påverkan för hur de svenska kollektivavtalen ska utformas och förhandlas framåt. Min åsikt är att det även kan sätta hinder för en liknande fri tolkning i svenska förarbeten vid genomförande av framtida direktiv som ger möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal.

### 7.1.2 En konkret tolkning inför varje uthyrning

Under den andra tolkningsfrågan kommer domstolen fram till att det ska göras en konkret tolkning inför varje uthyrning för att ta reda på om det övergripande skyddet är uppfyllt vid avvikelse från likabehandlingsprincipen.



Den konkreta jämförelsen ska även göras i olika steg med en jämförelse till villkor i kundföretaget.

Vid besvarandet av tolkningsfråga två så framhålls att arbetsmarknadens parter har möjligheten att självständigt välja och förhandla form av särbehandling och lämplig fördel, så länge som det övergripande skyddet respekteras. En sådan argumentation anser jag som mer lik argumentationen i de svenska förarbetena och blir motsägelsefull med beaktande av att det ska göras en konkret prövning i varje fall samt de specifika villkor i artikel 3.1 f), som ska tas i anspråk vid kompensation vid avvikelser från principen.

Det går även att argumentera för att om direktivet hade avsett att avvikelser från likabehandlingsprincipen skulle motsvara samma nivå som gäller i kundföretaget, skulle en hänvisning likt i artikel 5.1 gjorts. När direktivet i stället generellt hänvisar till ett övergripande skydd i artikel 5.3 går det att argumentera för att prövningen syftar på en abstrakt prövning snarare än den konkreta prövning som domstolen nu kommer fram till.

Bedömningen ser jag som problematisk. Att göra en jämförelse med villkor i faktiska och framtida situationer inför varje uppdrag kan inte anses stämma överens med den flexibilitet som direktivet, uthyrningslagen och bemanningsbranschen är tänkt att bidra med. Eftersom varje företag i Sverige kan vara ett kundföretag innebär tolkningen också att arbets- och anställningsvillkoren för en anställd kan behövas ändras utifrån varje uppdrag. En arbetstagar utför ofta uppdrag vid flera olika företag, flexibilitet är därmed extra viktigt för aktuell anställningsform. Bemanningsbranschens flexibla karaktär motiveras även i direktivets skäl 11.

En konkret prövning gör att värdet av att teckna kollektivavtal minskar, vilket i sin tur har negativ inverkan på principiellt viktiga frågor som karaktäriserar den svenska modellen. Undantagsbestämmelsen i artikel 5.3 ger arbetsmarknadens parter möjligheten att skapa enhetliga och förutsebara arbetsvillkor som kan gälla i hela branschen, oavsett vilket kundföretag som hyr in uthyrda arbetstagar. Direktivets hänvisning till ett övergripande skydd ger respekt till parternas autonomi och de uppmuntras genom artikel 5.3 att utforma kollektivavtal anpassade till medlemsstaternas olika system. Artikeln går även att läsa tillsammans med direktivets artikel 11.1 som föreskriver att direktivet kan anta bestämmelser i lagar eller författningar, alternativt genom att arbetsmarknadens parter inför nödvändiga bestämmelser i kollektivavtal.

Finns det kollektivavtal som gäller i branschen, ska berörda kundföretag och bemanningsanställda kunna känna en trygghet i att principen uppfylls så länge berörda parter omfattas av avtalet, vilket är hela tanken med ett kollektivavtal och den svenska modellen. Själva kärnan i den svenska modellen utgår från en frihet och en kompromiss mellan två starka intressen. I en kollektivavtalsförhandling är målet att hitta en gemensam lösning. Det slutliga resultatet är

därmed en balans och en mellanväg mellan för- och nackdelar som totalt sett förhoppningsvis innebär att det övergripande skyddet respekteras. För att modellen ska fungera väl är min åsikt att det är viktigt att denna balans uppnås genom hantering av arbetsmarknadens parter. Vid återkoppling till den första tolkningsfrågan kan det konstateras att denna mellanväg bör bli mer rättvis och enklare att finna med fria utgångspunkter.

Vid en konkret jämförelse inför varje uthyrning kommer det självklart att finnas situationer där det går att anse att kundföretagets anställda har bättre grundläggande villkor än de bemanningsanställda. Men det lär också finnas situationer där det motsatta gäller. I Sverige är utgångspunkten att de kollektiva rättigheterna också tar vara på individens. Om skillnaderna endast är marginella så är vinsten med dagens system att en större flexibilitet för avtalen och hela branschen finns kvar.

Domstolen framhåller även att undantag från likabehandlingsprincipen inte kräver att det föreligger en tillsvidareanställning, men att kompensation för en deltidsanställd uthyrd arbetstagare måste innebära en väsentlig fördel. Med bakgrund av att en deltidsanställning är en osäkrare anställningsform kan tolkningen i mitt tycke, ses som rimlig. Uthyrningslagens 8 § samt direktivets artikel 5.2 ger även en bakgrund till en sådan tolkning, då kravet på likabehandling i fråga om lön inte gäller för arbetstagare som har en tillsvidareanställning med lön mellan uthyrningsuppdragen.

### 7.1.3 Nationella lagstiftaren och effektiv domstolsprövning

Vid den tredje tolkningsfrågan kommer domstolen fram till att den nationella lagstiftaren inte behöver föreskriva villkor eller kriterier i lag för att säkerställa att det övergripande skyddet för bemanningsanställda respekteras. Tolkningen får anses som positiv för svenska kollektivavtal och svenska modellen samt ligga i linje med hur dagens tolkning av direktiven ser ut. Även om parternas avtalsfrihet kan anses inskränkas med hänsyn till ovan argumentation, står det klart att det åtminstone är upp till parterna att själva, utan inblandning från lagstiftaren, förhålla sig till och hantera domstolens tolkningar.

Det som framgår av den femte tolkningsfrågan, nämligen att det ska finnas möjlighet till effektiv domstolsprövning av kollektivavtal för att säkerställa direktivets fulla verkan och kunna pröva kollektivavtals lämplighet, är enligt mig inget kontroversiellt. Tolkningen bekräftar direktivet samt något som redan framgår av uthyrningslagen. Som uppsatsen belyst skulle det även strida mot EU-rätten om enskilda och fackliga organisationer inte kan pröva sin rätt i domstol. I uthyrningslagens 2 § framgår vidare att avtal är ogiltiga om de inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag, om det exempelvis inte är en godkänd i avvikelser i kollektivavtal i enlighet med direktivet, vilket framgår av 3 §. Det går även att utkräva skadestånd för sådana avtal. Det betyder inte att svenska staten regelbundet ska kontrollera parternas arbete,

men om arbetstagare särbehandlas genom kollektivavtal som inte uppfyller direktivens samt svensk lags krav, måste de självklart kunna prövas.

Även om det är ovanligt att svenska kollektivavtal prövas materiellt (huruvida kollektivavtalsbestämmelser är godtagbara) så finns det svensk praxis där det har uttryckts att avtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagares rättigheter ska anses som ogiltiga, vilket jag anser bör gälla på samma sätt vid urholkning av arbetstagares rättigheter från ett EU-direktiv. Det finns redan sätt för EU att, genom bland annat kommissionen och EU-domstolen, att kontrollera att lagstiftning har implementerats och tolkats på rätt sätt i medlemsstaterna. Det är viktigt att bemanningsanställda inte särbehandlas utan rättfärdig kompensation och att likabehandlingsprincipen följs så att bemanningsarbetare får sitt rättfärdiga skydd. Direktiv genomförs i alla medlemsstater och för att direktiv ska ges full verkan måste detta ske så korrekt och likt som möjligt med beaktning av staters olikheter.

Det som är problematiskt är när EU-domstolen tolkningar går emot den svenska bedömningen, begränsar parternas avtalsfrihet och dessutom är svåra att förstå eller motivera. Domstolens bedömning under den femte tolkningsfrågan får av mig därmed anses som oproblematiske för de svenska kollektivavtalen.

## 7.2 Svenska modellens aktualitet

### 7.2.1 Inledning

Till följd av kollektivavtalets betydelsefulla roll i den svenska modellen har domens påverkan på denna redan berörts vid analysen av uppsatsens första frågeställning. I detta avsnitt analyseras EU-rättens utveckling på arbetsrättsområdet (vilket även innefattar domen) och dess påverkan på den svenska modellen, i ett större perspektiv.

EU-samarbetet medför flera konsekvenser, både positiva och negativa. Alla medlemsstater har olika rättsliga och politiska system, vilket är naturligt till följd av att det just är olika länder med skild historia, kultur och värderingar. Av TimePartner-domen och händelseutvecklingen inom EU på arbetsrättsens område går det att återigen fastslå en skild syn på grundläggande och principiellt viktiga frågor mellan Sverige och EU. Detta är en bild som tidigare be-lysts i den rättsliga litteraturen och som blir ännu tydligare av uppsatsens re- dogörande del. Det visar sig att EU inte litar på att den svenska kollektiva synen på arbetsrätten genom kollektivavtal tar tillräcklig hänsyn till indivi- dens skydd.

När det kommer till den övergripande frågan om domens konsekvenser för den svenska modellen, kan det konstateras att TimePartner-domen ger fog för argumentet att värdet av svenska kollektivavtal minskar. Att domstolen

framhåller vikten av arbetsmarknadens parter arbete samtidigt som det görs tolkningar med negativ påverkan, anser jag skapa en osäkerhet kring hur fria parterna egentligen är samt vilka befogenheter de faktiskt tillskrivs, trots att bemanningsdirektivet har tydliga möjligheter till semidispositiv lagstiftning genom kollektivavtal. En jämförelse går att göra med minimilönedirektivet som dels framhåller kollektivavtalsförhandlingar, dels reglerar ett för Sverige känsligt område. Om EU:s lagstiftare vill framhålla kollektivavtalsförhandlingar måste även EU lämna ett rimligt utrymme för parterna att förhandla. Om utrymmet minskar blir det som poängterats, svårare att hitta avtalslösningar som kan svara för behoven inom arbetsmarknadens respektive branscher.

Tolkningar av EU-domstolen, som inskränker arbetsmarknadens parter frihet att förhandla och träffa kollektivavtal, kan även anses strida mot bland annat ILO konvention nr 98 och artikel 28 i Rättighetsstadgan, en rättighet som även följer av bemanningsdirektivets skäl 19. Även om domstolen i TimePartner-domen långt ifrån tar bort friheten som getts till parterna genom direktivet (och dessutom till viss del uppmuntrar deras arbete) så är de inskränkningar som har diskuterats, negativa.

### 7.2.2 En mer långtgående harmonisering

Av senare års utveckling från EU kan det konstateras att det finns ett skifte i EU:s inställning till reglering av arbetsrättsliga frågor inom det socialpolitiska området, med tecken på en mer förskjuten harmonisering. Detta medför en känsla av att institutionens olika organ litar mindre på att marknaden, parterna och medlemsstaterna självständigt klarar att hantera uppkomna problem.

EU:s aktivitet och utveckling på arbetsrättsens område utmanar samspelet med och gränserna till den svenska modellen. Att det finns en rädsla för utvecklingen går även att se i det gemensamma EU-råd som de svenska parterna startat för att närmare bevaka utvecklingen. Det går förutom Laval-domen och minimilönedirektivet som båda är inne på så kallat "förbjudet område" enligt artikel 153.5 FEUF, att se en ökad harmonisering genom en unik aktivitet på ett och samma rättsområde.

EU-domstolen fyller en viktig funktion, precis som en domstol ska göra, genom att fylla luckor som kan uppkomma vid den praktiska tillämpningen av rättsliga instrument. Lagstiftning kan ta tid, framför allt på EU-nivå, och hur väl en lag eller ett direktiv faller ut går aldrig att veta på förhand. Det behövs således en klagörande funktion som kan hjälpa till vid tolkning av situationer som inte lagstiftaren lyckats med att förutse innan en rättstext har börjat tillämpas.

Den semidispositiva lagstiftningen som används i Sverige har kunnat fortsätta att användas efter EU-inträdet med hjälp av en s.k. EU-spärren. Att denna möjlighet finns är positivt för den svenska modellen. Bemanningsdirektivet

är i grunden ett direktiv som jag anser är bra för den svenska modellen, till följd av att den ger möjlighet att avvika från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal. Semidispositiva regler i EU-rätten har dock sina pekpinnar som innebär att ett direktivs skydd måste respekteras, vilket Cathrine Lilja Hansson menar inte finns på samma sätt i svensk rätt. Åsikten framfördes redan 2005, men jag menar att det stämmer än idag.<sup>192</sup> Tydliga riktlinjer för parterna i svensk rätt har i stället sitt ursprung från EU-direktiv. För att EU-rätten ska harmoniseras är det förståeligt med viss fingervisning men en semidispositiv lagregel utan en EU-spärr får anses som friare än en som har sin grund i ett direktiv. Det finns helt enkelt en skillnad i synen på tilliten till parterna och deras autonomi.

I TimePartner- domen samt direktivet framhålls parternas betydelse, men den förringas samtidigt som deras frihet minskar med än mer detaljerade pekpinnar i tolkningsfrågorna ett och två. När nu bemanningsdirektivet funnits med sina pekpinnar i mer än tio år och Sverige har vant sig vid dem, är det oroväckande för den svenska modellen när de nu pekar i en snävare riktning och blir ännu tydligare.

Vid direktivförhandlingar går det för svensk del att vara med och påverka resultatet under förhandlingarna, även om det inte alltid blir som Sverige vill ändå. Sverige får föra sin talan likt i aktuell dom, men domstolen är ändå fri i sin bedömning. EU-domstolens ofta använda och oförutsägbara teleologiska tolkningsmetod gör det dessutom svårare att förutse slutresultatet. Svenska domstolar måste även gå långt i sina bedömningar emellanåt för att lösa uppkomna problem, men då finns det åtminstone förarbeten att ta hänsyn till.

Även om domstolen motiverar sina bedömningar så kan det vara svårt att förstå vilket syfte som ligger bakom en specifik tolkning. När det i TimePartner- domen framförs betydelsen av kollektivavtal och arbetsmarknadens parter, hade domstolen enligt mig lika gärna kommit fram till att resonera kring det övergripande skydd på samma sätt som Sverige gjort vid direktivets genomförande. Detta kan upplevas oroväckande när det finns tydliga tecken på att domar som Laval- domen kan få konsekvenser för svensk lagstiftning och den svenska modellen. Det finns fler exempel på sådana domar gällande arbetstid, där Rättighetsstadgan även tolkas, som kan få betydelse för svenska kollektivavtal.<sup>193</sup>

Om man blickar framåt finns det inga tydliga tecken på disharmoni gällande den svenska bilden av den svenska modellen, varken från parterna själva, regeringen eller från lagstiftaren. Ett bevis på detta är kommittédirektivet till utredningen för att genomföra minimilönedirektivet där den svenska modellen som vanligt när det gäller genomförande av direktiv, starkt framhålls

---

<sup>192</sup> Se avsnitt 3.4.1.

<sup>193</sup> Se nyligen publicerade domen i C-477/21 *MAV-START*, EU:C2023:140 samt C-55/18 *CCOO mot Deutsche Bank*, EU:C2019:40 som nämns under 3.4.2.

som en utgångspunkt i utredningens arbete. Under förhandlingarna till direktivet fanns det även tydliga tecken på hur regeringen argumenterade för modellen, likaså vid inträdet i EU. Regeringen höll dessutom ett muntligt anförande i EU-domstolen gällande TimePartner-domen. Vad som anfördes där finns inte dokumenterat i skrift, men en kvalificerad gissning är att argumentationen utgick från att försvara den svenska modellen, även om det inte går att dra några säkra slutsatser om.

Friktion behövs i alla rättsliga och demokratiska processer och det är självklart viktigt att Sverige och de svenska parterna fortsätter stå upp för den svenska modellen, som på många sätt fungerar väl. Det finns dock anledning att ifrågasätta hur effektivt det är för Sverige (och andra nordiska länder) att ständigt lägga ned den tid och kraft som krävs för att försvara den svenska modellen. Det finns i mitt tycke inget annat alternativ i nuläget, men det är värt att resonera kring hur Sverige på ett bättre sätt kan få EU:s organ att förstå hur bedömningar i vissa frågor förhindrar att den svenska modellen fungerar fullt ut.

Att den svenska modellen begränsats av EU-inträdet är ett faktum, men en central poäng med EU-samarbetet är att det nationella utrymmet till självbestämmande förloras till en viss del genom att kompetens förs över till EU. Det är värt att poängtera att det är ett högt spel som den danska regeringen (och eventuellt den svenska) spelar när man har för avsikt att ogiltigförklara minimilönedirektivet. Det är EU-domstolen som är den yttersta uttolkare av EU-rätten enligt funktionsfördraget och det finns därmed inga garantier för vad domstolen kommer fram till. En tolkning som går mot den danska talan kan bana väg för att fler direktiv på det arbetsrättsliga området kan grundas på artikel 153.5 FEUF. Det kan ge EU:s institutioner, däribland kommissionen, mod att ta på sig en ännu friare roll till framtida direktiv. En sådan utveckling skulle vara hämmande för den svenska modellen, framför allt när det redan skett en förskjutning mot en mer långtgående harmonisering på arbetsrättsens område.

### 7.3 Slutsats

TimePartner-domen har konsekvenser för parternas avtalsfrihet, vilket gör att den har konsekvenser för den svenska arbetsmarknadsmodellen i stort och därmed även för andra områden än bemanningsbranschen. Andra betydelsefulla händelser på EU-arbetsrättsområdet har analyserats och det kan konstateras att det finns skilda synner mellan Sverige och EU gällande principiellt viktiga frågor.

Att TimePartner-domen leder till att skrivningar i dagens kollektivavtal måste göras om, går inte att fastslå med säkerhet och uppsatsen har inga förslag på skrivelseändringar. När det vid avtalsförhandlingarna uppstår diskussioner och avvägningar kring vilka fördelar som ska kompensera för eventuella avvikelser från likabehandlingsprincipen i frågor om exempelvis lön och

arbetstid, lär kreativiteten dock vara minskad. Det kommer att finnas färre lösningar för att nå ett övergripande skydd vid kompensation, till följd av svaret på tolkningsfråga ett. Detta kan mycket väl säkerställa likabehandling för uthyrda arbetstagare, men den negativa konsekvensen blir att mandatet som arbetsmarknadens parter fått genom direktivet inte blir så stort som det tidigare har uppfattats.

TimePartner-domen ska inte enbart ses som problematisk till följd av att inte alla tolkningsfrågor besvaras i en riktning som är negativ för Sverige och sin modell. Men när domstolen argumenterar i en positiv riktning för den svenska modellen blir det mer som en suck av lättnad. Det måste dock poängteras att parterna, med bland annat GFL-metoden i Arbetaravtalet, har gjort sig starka mot påtryckningar och med kollektivavtal som förhoppningsvis kan tillgoda en lämplig likabehandling oavsett vilket kundföretag som en uthyrd arbetstagare arbetar hos, åtminstone i fråga om lön.

Vad TimePartner-domen innebär för de svenska kollektivavtalen och parternas avtalsfrihet har därmed analyserats. Kollektivavtalsparterna har fått ett snävare utrymme vid förhandling och måste nu även utgå från ett definierat övergripande skydd. Den konkreta tolkningen som ska göras enligt tolkningsfråga två får anses bidra negativt till flexibiliteten inom bemanningsbranschen samt minska värdet av kollektivavtal.

Uppsatsens andra frågeställning har diskuterats från flera olika synvinklar och det får konstateras att utvecklingen på EU-arbetsrättsområdet har haft stor påverkan på den svenska modellen. EU-rätten och den svenska modellen samspelar därmed med allt mer friktion. Valda exempel från EU:s aktivitet inom arbetsrättsområdet visar en skiftning från EU:s organ till en mer förskjuten harmonisering och konsekvenserna av detta har analyserats. Vilket EU-organ som harmoniserar arbetsrätten skiftar också mellan domstolen och lagstiftaren, vilket gör det ännu svårare att förutse åt vilket håll EU-rätten kommer att ta sig härnäst.

Att minimilönedirektivet likt Laval-domen går in på områden som anses vara utanför EU:s lagstiftningskompetens är ett tydligt exempel på den frihet som EU tar sig i en oroväckande riktning. För svenska modellens del är det extra olyckligt då modellens hörnstenar är en del av undantagen i artikel 153.5 FEUF. Om EU verkligen vill främja kollektivavtalsförhandlingar måste arbetsmarknadens parter autonomi värnas. Jag anser att EU, för det syftet, möjliggöra semidispositiv lagstiftning och ge parterna möjlighet till att förhandla på egna ben. Ges möjligheten men med begränsade friheter för parterna, minskar värdet av den svenska modellen avsevärt. Min åsikt är att EU:s arbete med den sociala dialogen inte har gett Sverige och de svenska parterna vad de önskar och faktiskt behöver.

Resultatet av Danmarks ogiltighetsförklaring av minimilönedirektivet och den pågående svenska utredningen av direktivets genomförande blir spännande att följa. Konsekvenserna av ett negativt utfall går det att spekulera kring i en ny uppsats på temat kring hur den svenska modellen samspelar med EU-rätten, en sådan uppsats får ännu mer spännande analysunderlag att ta i beaktande.



# Käll- och litteraturförteckning

*Tryckta källor*

## **Offentligt tryck**

### Utredningsbetänkanden och regeringsskrivelser

Ds 1994:13 Lex Britannia.

SOU 2011:5 Bemanningdirektivets genomförande i Sverige.

SOU 2015:83 Översyn av lex Laval.

SOU 2015:38 Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II.

Ds 2021:16 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Ds 2021:18 Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Dir. 2022:140 Genomförandet av direktivet om tillräckliga minimilöner.

### Propositioner och regeringsskrivelser

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

Prop. 1990/91:162 om vissa fredspliktsregler.

Prop. 2000/01:93 ILO:s konvention och rekommendation om de värsta formerna av barnarbete m.m.

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

Prop. 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet.

Prop. 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare.

Prop. 2020/21:193 Genomförande av visseblåsdirektivet.

Prop. 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet.

Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

## **Internationellt**

### Europeiska unionen

EES-utskottets betänkande 1992/93:EU1.

COM (82) 155 slutlig, senare ändrad till COM (84) 159 slutlig.

Utkast till protokoll från expertmöte om införlivande av direktiv 2008/104/EG om bemanningsdirektivet, 15 januari 2010.

### Internationella arbetstagarorganisationen (ILO)

ILO konvention nr 34 om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.

ILO konvention nr 96 om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.

ILO konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.

ILO konvention nr 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

### Övrigt

Medlingsinstitutets årsrapport för 2022, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*.

Överenskommelse mellan PTK, IF Metall, Kommunalarbetareförbundet och Svenskt Näringsliv, A2020/02524.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann (2013), *Svensk arbetsrätt*, version fjorton, Norstedts Juridik, digital utgåva publicerad på JUNO 2013.

Ahlberg, Kerstin (2022), *Kollektivavtal om bemanningsarbete måste kunna prövas i domstol*, EU & arbetsrätt, nr 4, Institutet för social civilrätt vid Juridiska institutionen, Stockholms universitet.

Ahlberg, Kerstin (2017), "Kollektivavtal i EU" revisited: allmängiltiga kollektivavtal i Sverige? i Niklas Bruun i Sverige – En vänbok (red. Ahlberg, Kerstin, Olsson Herzfeld, Petra och Malmberg, Jonas), s. 11–26, Iustus förlag.

Ahlström, Kristina (2013), *Kollektivavtal, Formalia giltighet och tolkning*, version ett, Norstedts Juridik, digital utgåva publicerad på JUNO 2013.

Due, Ola, *EF-domstolens retspraxis som integrationsfremmende faktor*, JT 1991–92, nr 3 s. 407–412.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2023), *Arbetsrätt*, version fem, Studentlitteratur, digital utgåva publicerad på JUNO 2023.

Hartzén, Ann-Christine och Hettne, Jörgen (2021), *Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?*, Lunds universitet.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (2011), *EU-rättslig metod*, version två, Norstedts Juridik, digital utgåva publicerad på JUNO 2011.

Kjellberg, Anders (2022), *Den svenska modellen i en föränderlig värld*, Arena Idé.

Kjellberg, Anders (2019, reviderad 2021), *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000–2023*, Arena Idé.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2022), *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, version sex, Iustus förlag, digital utgåva publicerad på JUNO 2022.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören (2022): *Den kollektiva arbetsrätten*, version tre, Iustus förlag, digital utgåva publicerad på JUNO 2022.

Källström, Kent, *Jämkning av kollektivavtal och långtidskontrakt med 36 § avtalslagen* i JT 1991–92 nr 1, s. 119–124.

Lindroos-Hovinheimo, Susanna (2022), *Europeiska unionens domstol - Behörighet, uppgifter och förfaranden*, version ett, Norstedts Juridik, digital utgåva publicerad på JUNO 2022.

Lilja Hansson, Cathrine (2005), i: *Kommentar: Först nu står vi vid vägskälet som kan leda till ett systemskifte* s. 46–50, till Bruun, Malmberg, *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet* i Ahlberg, Kerstin (red.), *Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, Arbetslivsinstitutet. Se även en hänvisning till arbetet i sin helhet.

Malmberg, Jonas (2010): *Hur ska bemanningsdirektivet genomföras i Sverige? – Ett diskussionsunderlag*, Working Paper 2010:2, Juridiska Fakulteten Uppsala.

Nielsen, Ruth (2002), *Europeanization of Nordic labour law*, i *Scandinavian Studies in Law*, vol. 43, s. 37–75.

Nyström, Birgitta (2012), *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten* i: Nyström, Birgitta, Edström, Örjan och Malmberg, Jonas, *Nedslag i den nya arbetsrätten*, s. 9–32.

Nyström, Birgitta (2021), *EU och arbetsrätten*, version sex, Norstedts juridik, digital utgåva publicerad på JUNO 2022.

Ratti, Luca (2023), *The Sword and the Shield: The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU*, *Industrial Law Journal*, publicerad av Oxford University Press på uppdrag av Industrial Law Society.

Sandgren, Claes (2021), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod, argumentation och språk*, version fem, författaren och Norstedts juridik.

Schlachter, Monika (2009), ”Germany” i: Blanpain, Roger och Swiatkowski, Andrzej (red.), *The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia*, *Bulletin of Comparative Labour Relations* No. 69. Wolters Kluwer.

Schmidt, Folke (1976), *Från socialism till löntagarmakt* i SvJT 1976 s. 513–526.

Schmidt, Folke (1994), *Löntagar rätt*, Reviderad upplaga ombesörjd av Sigeman, Tore under medverkan av Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan och Källström, Kent, Folke Schmidts dödsbo, författarna och Juristförlaget JF.

Sigeman, Tore (1991), *Semesterrätt*, version fem, Iustus förlag.

Sigeman, Tore, Sjödin, Erik (2022): *Arbetsrätten. En översikt*, version åtta, Norstedts Juridik, digital utgåva publicerad på JUNO 2022.

Sjödin, Erik (2022), *European Minimum Wage: A Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed Directive on adequate minimum wages in the EU*, i *European Labour Law Journal*, vol. 13, tidskrift nummer 2, s. 273–291.

Ulander-Wänman, Carin (2012), *Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting*, IFAU, Rapport 2012:20.

### *Digitala källor*

#### Kollektivavtal och överenskommelser

Almega, Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och LO, Arbetaravtalet (Avtal för arbetare 2020–2023), <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2021/01/kompetensftg-arbetare-kollektivavtal-2020-2023-artnr-6516-2101.pdf>, (besökt 2023-03-10).

Almega, Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden samt Unionen, Tjänstemannaavtalet (Avtal för tjänstemän 2020–2023), <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/06/kompetensftg-tjansteman-kollektivavtal-2020-2023-artnr-6512-2201.pdf>, (besökt 2023-05-10).

Almega, Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden samt Unionen, (Löneavtal för tjänstemän), <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2021/03/kompetensftg-tjansteman-loneavtal-2020-2023-artnr-6538-2101.pdf>, (besökt 2023-05-10).

Gränsdragningsöverenskommelse mellan LO och IF Metall (2012), <https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/hoglandet/resurser/dokument/material-2019/gransdragningsoverenskommelse-if-metall-unionen-2012.pdf>, (besökt 2023-04-15).

Januariavtalet – sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet. <https://www.centerpartiet.se/download/18.7cb2d720169e39ebc8f28b2/1554992070288/Januariavtalet.pdf>, (besökt 2023-03-25).

## Övriga digitala källor

Ahlberg, Kerstin, Nordic Labour Journal: "Swedish LO: The ETUC no longer represents us", publicerad 2022-01-28, <http://www.nordiclabourjournal.org/nyheter/news-2022/article.2022-01-21.4005253654>, (besökt 2023-05-15).

Almega: "Årsrapport 2021", [https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/03/arsrapport\\_2021.pdf](https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/03/arsrapport_2021.pdf), (besökt 2023-03-10).

Haapanala, Henri, Marx, Ive och Parolin, Zachary, Social Europe: "Does the minimum-wages directive get it right?", publicerad 2022-11-01, <https://www.socialeurope.eu/does-the-minimum-wages-directive-get-it-right>, (besökt 2023-03-10).

Kompetensföretagen: "Auktorisation", <https://www.kompetensforetagen.se/auktorisat/>, (besökt 2023-05-07).

Kompetensföretagen: "Genomsnittligt förtjänstläge, Så fungerar det", <https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/2023/04/gfl-1.pdf>, (besökt 2023-05-07).

Kompetensföretagen: "Om oss", <https://www.kompetensforetagen.se/om-oss/> (besökt 2023-05-06).

Kompetensföretagen: "Steg 1 Villkor för auktorisation", samt efterföljande steg på sidan, <https://www.kompetensforetagen.se/auktorisat/ansok-om-auktorisat/steg-1-villkor-for-auktorisat-kan-foretaget-bli-auktorisat>, (besökt 2023-05-07).

Landsorganisationen i Sverige: "LO:s organisationsplan 2012 – beslutsunderlag till LO:s 27:e ordinarie kongress", [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo\\_fakta\\_1366027492914\\_kongressrapport2012\\_organisationsplan2\\_pdf/\\$file/Kongressrapport2012\\_organisationsplan2.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_kongressrapport2012_organisationsplan2_pdf/$file/Kongressrapport2012_organisationsplan2.pdf), (besökt 2023-04-17).

Olsson, Lova, Sveriges Radio: "Sverige tar strid om minimilön i EU – backar Danmark", publicerad 2023-01-19, <https://sverigesradio.se/artikel/aven-sverige-vill-stamma-eu-om-minimiloner>, (besökt 2023-02-01).

Medlingsinstitutet: "Kollektivavtal: Så ser de vita fläckarna ut", publicerad 2022-11-09, <https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/>, (besökt 2023-03-30).

Medlingsinstitutet: ”Den svenska modellen och Medlingsinstitutet”, <https://www.mi.se/app/uploads/Den-svenska-modellen-och-Medlingsinstitutet.pdf>, (besökt 2023-03-15).

Sinander, Erik, Lag & Avtal: ”Direktivet om minimilöner kan ge större utrymme för kollektivavtal”, publicerad 2022-12-28, uppdaterad 2023-04-18, <https://www.lag-avtal.se/nyheter/direktivet-om-minimiloner-kan-ge-storre-utrymme-for-kollektivavtal/1564990>, (besökt 2023-04-28).

Statistikmyndigheten: ”Antalet anställda ökar”, publicerad 2022-11-18, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/kortperiodisk-sysselsattningsstatistik-ks/pong/statistiknyhet/sysselsattning-lediga-jobb-och-lonesummor-3ekvartalet-2022/>, (besökt 2023-05-06).

Svenskt Näringsliv: ”Parterna: EU måste respektera den svenska modellen”, publicerad 2022-10-04, [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/parterna-eu-maste-respektera-den-svenska-modellen\\_1190706.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/parterna-eu-maste-respektera-den-svenska-modellen_1190706.html), (besökt 2023-05-06).

Svenskt Näringsliv: ”Parterna bildar råd för samverkan i EU-frågor”, publicerad 2018-10-01, [https://www.svensktnaringsliv.se/material/pressmeddelanden/parterna-bildar-rad-for-samverkan-i-eu-fragor\\_1129314.html?token=-45884082](https://www.svensktnaringsliv.se/material/pressmeddelanden/parterna-bildar-rad-for-samverkan-i-eu-fragor_1129314.html?token=-45884082), (besökt 2023-05-07).

Von Scheele, Carl, Arbetsvärlden: ”Finska fack positiva till direktiv om minimilöner”, publicerad 2022-10-06, <https://www.arbetsvarlden.se/finska-fack-vill-se-direktiv-om-minimiloner/>, (besökt 2023-05-07).

Von Scheele, Carl, Arbetsvärlden: ”Sverige och Danmark helt isolerade när ministerrådet godkände minimilöner”, publicerad 2022-06-16, <https://www.arbetsvarlden.se/sverige-och-danmark-helt-isolerade-nar-ministerradet-godkande-minimiloner/>, (besökt 2023-05-04).

Von Scheele, Carl, Arbetsvärlden: ”Eva Nordmark: ”Vartenda förslag och vartenda ord har vi påverkat” ””, publicerad 2022-06-08, <https://www.arbetsvarlden.se/eva-nordmark-vartenda-forslag-och-vartenda-ord-har-vi-paverkat/>, (besökt 2023-05-07).

# Rättsfallsförteckning

## Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768.

## Arbetsdomstolen

AD 1946 nr 68.

AD 1969 nr 2.

AD 1979 nr 139.

AD 1983 nr 18.

AD 1983 nr 84.

AD 1989 nr 120.

AD 1995 nr 79.

AD 1995 nr 108.

AD 1998 nr 17.

AD 2004 nr 111.

AD 2005 nr 25.

AD 2005 nr 49.

AD 2006 nr 24.

AD 2009 nr 89.

AD 2010 nr 69.

AD 2010 nr 87.

AD 2013 nr 34.

AD 2014 nr 42.

AD 2015 nr 70.



AD 2022 nr 23.

Europeiska unionens domstol

91/81 *Kommissionen mot Italien*, EU:C:1982:212.

14/83 *Von Colson och Kamann*, EU:C:1984:153.

131/84 *Kommissionen mot Italien*, EU:C:1985:447.

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

C-287/04 *Kommissionen mot Sverige*, (dom 26 maj 2005, ej publicerad).

C 307/05 *Del Cerro Alonso*, EU:C 2007:509.

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

C-306/07 *Ruben Andersen mot Kommunernes Landsforening*, EU:C:2008:743.

C-405/08 *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:69

C-55/18 *CCOO mot Deutsche Bank*, EU:C2019:402.

C-232/20 *NP mot Daimler AG*, EU:C:2022:196.

C-311/21 *CM mot TimePartner Personalmanagement GmbH*, EU:C:2022:983.

C-19/23 *Konungariket Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd*, (talan hittills enbart väckt).

C-477/21 *MAV mot START*, EU:C2023:140.

Europadomstolen

*AB Kurt Kellerman mot Sverige*, ECHR 41579/98.