



# LUND UNIVERSITY

## Remissyttrande: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)

Julén Votinius, Jenny; Nyström, Birgitta; Rönmar, Mia

2023

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Julén Votinius, J., Nyström, B., & Rönmar, M. (2023). Remissyttrande: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36).

*Total number of authors:*  
3

*Creative Commons License:*  
Ospecificerad

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:  
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

Juridiska fakultetsstyrelsen  
Professor Jenny Julén Votinius  
Professor Birgitta Nyström  
Professor Mia Rönnmär

Lunds universitet  
Rektor

## Remiss: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)

A2023/00943

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, som har beretts möjlighet att yttra sig över rubricerat betänkande, får härmed avge följande yttrande. Yttrandet har utarbetats av professorerna Jenny Julén Votinius, Birgitta Nyström och Mia Rönnmär.

### Allmänna synpunkter

Fakultetsstyrelsen har i huvudsak inte någon invändning mot förslagen i betänkandet. Fakultetsstyrelsen instämmer i utredningens utgångspunkt (som också ligger i linje med kommittédirektiven) att utreda förutsättningarna för ett ”minimalistiskt” genomförande av minimilönedirektivet (dir. 2022/2041/EU) genom att endast föreslå åtgärder och författningsförslag som är nödvändiga för att minimilönedirektivet ska kunna genomföras.

Fakultetsstyrelsen har emellertid några kommentarer till betänkandets förslag och rättsliga analys av minimilönedirektivet i relation till den svenska arbetsmarknadsmodellen, vilka utvecklas vidare nedan.

### Specifika synpunkter

Fakultetsstyrelsen instämmer i betänkandets slutsatser att minimilönedirektivets övergripande syfte kan sägas uppnås genom den svenska modellen för lönebildning och att direktivet innehåller ett flertal skrivningar som öppnar för nationella traditioner. Fakultetsstyrelsen menar samtidigt att genomförandet av minimilönedirektivet förutsätter en noggrann rättslig analys av direktivets samtliga bestämmelser och text.

Fakultetsstyrelsen instämmer *inte* i betänkandets analys och slutsats att minimilönedirektivet inte ger upphov till några nya individuella rättigheter och skyldigheter och att direktivets artikel 1.1.c. ”inte har någon självständig betydelse vid ett genomförande i Sverige” (betänkandet, s. 55). Enligt artikel 1.1.c. är ett av minimilönedirektivets syften att fastställa en ram för ”förbättring av arbetstagarnas faktiska tillgång till rätt till minimilöneskydd där detta föreskrivs i nationell rätt och/eller följer av kollektivavtal”. Enligt svensk arbetsrätt och den svenska

arbetsmarknadsmodellen följer minimilöneskydd av kollektivavtal (även om inte samtliga förbundsavtal innefattar regler om minimilön eller lägstalön) och av nationell rätt. Kollektivavtalsreglering om minimilön och lägstalön har direkta rättsliga verkningar för fackföreningsmedlemmar genom 26 § MBL och indirekta rättsliga verkningar för utanförstående arbetstagare genom Arbetsdomstolens rättspraxis om kollektivavtalets utfyllande verkan i det enskilda anställningsavtalet. På arbetsplatser där kollektivavtal saknas utgör 36 § AvtL och möjligheten att rättsligt angripa oskäligen lönebestämmelser de facto ett minimilöneskydd.

Direktivets artiklar 12 och 13 – om rätt till prövning och skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma konsekvenser respektive sanktioner – syftar till ett effektivt genomförande av individuella arbetstagares minimilöneskydd och ”rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller i fråga om minimilöneskydd, om sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal” (artikel 12).

Fakultetsstyrelsen kan mot denna bakgrund *inte* instämma i betänkandets slutsats att det ”inte behöver vidtas några åtgärder med anledning av artiklarna 12 och 13 i minimilönedirektivet eftersom det inte föreskrivs några rättigheter eller skyldigheter i svensk rätt eller kollektivavtal av det slag som avses i artiklarna” (betänkandet, s. 105, med vidare resonemang i avsnitt 9). I betänkandet framhålls kortfattat att det inte kan uteslutas att direktivet kan komma att tolkas på ett annat sätt – dvs. så som vi har utvecklat ovan – och att ”direktivet kan komma att tolkas så att den möjlighet som en enskild arbetstagare i Sverige kan ha att grunda ett anspråk mot arbetsgivaren på en bestämmelse om lägstalön i ett kollektivavtal skulle utgöra en rättighet enligt artiklarna 12 och 13” (betänkandet, s. 109).

Utredningen slår fast att ”[ä]ven om tolkningen skulle göras att det i Sverige finns befintliga rättigheter och skyldigheter som omfattas av artiklarna 12 och 13, så finns det bestämmelser, praxis och allmänna rättsprinciper i svensk rätt om arbetstagares rätt till prövning, skydd mot ogynnsam behandling och om sanktioner som i sådant fall får anses vara tillräckliga för att uppfylla minimilönedirektivets krav. Det skulle därför inte heller med en sådan tolkning behöva vidtas några åtgärder med anledning av artiklarna 12 och 13” (betänkandet, s. 113).

Fakultetsstyrelsen instämmer i denna slutsats när det gäller regler om sanktioner och rätt till prövning men ställer sig tvekan till om det befintliga rättsliga skyddet (i form av bl.a. skydd mot föreningsrättskränkning, särskilt skydd för fackliga förtroendemän, anställningsskydd och skydd mot särskilt ingripande omplaceringar) är tillräckligt för att skydda arbetstagare, och då särskilt oorganiserade arbetstagare, mot ogynnsam behandling. Det finns goda argument för att överväga införandet av ett mer renodlat repressalieförbud, i likhet med de förbud som infördes i samband med genomförandet av balansdirektivet (dir. 2019/1158/EU) (se exempelvis 16 a–c §§ Föräldraledighetslagen).

Avslutningsvis ställer sig Fakultetsstyrelsen frågande till utredningens val att inte ge ett särskilt uppdrag till en utpekad myndighet – exempelvis Medlingsinstitutet – att följa utvecklingen av kollektivavtalets täckningsgrad och ta initiativ till åtgärder och upprättandet av en handlingsplan för det fall att täckningsgraden i framtiden skulle sjunka under 80 procent-spärren (jfr artikel 4.2. och betänkandet, s. 77 ff.). Vidare saknas i betänkandet helt en diskussion kring de stora skillnader som finns mellan olika arbetsmarknadssektorer i Sverige när det gäller kollektivavtalets täckningsgrad (exempelvis mellan den offentliga och den privata sektorn) och den fackliga organisationsgraden (som exempelvis år 2021 för alla anställda varierar mellan 80 procent i offentlig sektor och 41 procent i hotell och restaurang enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2022, s. 156). Det hade varit värdefullt, och gett en mer fullödig bild av läget, om utredningen hade reflekterat kring dessa skillnader

Datum

YTTRANDE

Dnr

och kring samspelet mellan facklig organisationsgrad och kollektivavtalets täckningsgrad, inte minst ur ett framtidsperspektiv.

Enligt delegation

Jenny Julén Votinius

Birgitta Nyström

Mia Rönnmar