



Svenska modellen efter Lavaldomen

- Partsautonomin och begränsningar av stridsrätten som medel att förhindra lönedumpning vid utstationering av arbetskraft

Kristoffer Andersson

Innehållsförteckning

Förkortningar	4
1. Inledning	5
1.1 Syfte, frågeställningar och angreppssätt	6
1.2 Metod och material	7
1.3 Avgränsningar.....	9
1.4 Disposition	9
2. Partsautonomin som ett ideal	10
3. Den fria rörlighet för utstationerande arbetsgivare inom EU kontra unionsländers rätt att vidta åtgärder i syfte att förhindra lönedumpning	11
3.1 Fri rörlighet för tjänster och diskrimineringsförbudet	11
3.2 Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna	12
3.3 Tjänstedirektivet	12
3.4 Utstationeringsdirektivet.....	13
3.5 Rättspraxis - Lavaltrion.....	15
3.5.1 Bakgrunden till Lavalmålet.....	15
3.5.1.1 Förhindrar FEUF och Sveriges implementering av utstationeringsdirektivet fackliga organisationers rätt att vidta stridsåtgärder?	15
3.5.1.2 Innebär svensk lagstiftning diskriminering mot utstationerande arbetsgivare?17	
3.5.2 Ruffert.....	17
3.5.3 Luxemburg.....	19
3.6 Bedömning av fackliga stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att förhindra lönedumpning är en olovlig handling enligt EU-rätten	21
3.7 Bedömning av när EU-rätten tillåter inskränkning av den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare.....	23
4. Stridsrätten i internationell rätt	24
4.1 ILO:s konvention nr 87 och 98	24
4.2 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna	26
4.3 Europeiska sociala stadgan	27
4.4 Bedömning av när den internationella stridsrätten kan göras gällande i förhållande till svensk rätt	28

5. Svenska modellen	28
5.1 Inledning	28
5.2 Reglering genom kollektivavtal.....	30
5.3 Stridsrätt och fredsplikt.....	31
6. Anpassning efter Laval.....	33
6.1 Lagändringar 2010 på grund av EU-domstolens förhandsavgörande i Lavalmålet	33
6.1.1 Inledning	33
6.1.2 Ändringar i utstationeringslagen.....	34
6.1.3 Ändring i MBL	36
6.2 Ändring av lex Laval	37
6.2.1 Inledning	37
6.2.2 Bevisregeln slopas	38
7.3 Lavalmålet, ändringar i svensk rätt och partsautonomin i den svenska modellen ...	41
7.3.1 Förslag i syfte att öka partsautonomin och förhindra lönedumpning	43
Källförteckning	45

Förkortningar

EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
EU-stadgan	Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om europeiska unionens funktionssätt
ILO	Internationella arbetstagarorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
Sociala kommittén	Europeiska kommittén för sociala rättigheter
Sociala stadgan	Europarådets sociala stadga
SOU	Statens offentliga utredningar
Tjänstedirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG
Utstationeringsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG
Utstationeringslagen	Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

1. Inledning

Till skillnad mot många andra medlemsländer så förekommer det varken lagstadgade minimilöner eller ett system som allmängiltigförklarar kollektivavtal i Sverige. Anledningen till att en del länder tillämpar lagstadgade minimilöner och/eller allmängiltiga kollektivavtal är att förhindra osund konkurrens och skydda arbetstagare mot orättvisa lönevillkor vid utstationering.¹

En central del i den svenska arbetsrättsliga modellen (härefter den svenska modellen) är partsautonomin och särskilt i fråga om lönebildningen. Med partsautonomin avses att det råder förhandlingsfrihet mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer utan statlig inblandning. Det är genom förhandling och stridsåtgärder fackliga organisationer får till stånd kollektivavtal som reglerar lönevillkor. Konsekvensen av den svenska modellen är sund konkurrens och rättvisa lönevillkor.

Sedan EU-domstolens förhandsavgörande i *Laval*² år 2007 har den svenska modellen varit under press, främst vad gäller förhållandet mellan svenska fackliga organisationer och arbetsgivare från annat unionsland som tillhandahållare utstationerade arbetstagare i syfte att utföra tjänster (härefter utstationerande arbetsgivare). I *Laval* fastslog EU-domstolen att Sveriges implementering av minimilön i nationell rätt inte var i koherens med Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG (utstationeringsdirektivet). EU-domstolen konstaterade också att Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) med lex Britannia utgjorde en diskriminering mot utstationerande arbetsgivare.

Laval föranledde till förändringar av såväl Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och MBL. En konsekvens av lagändringarna efter *Laval* är att det inte förekommit någon avtalstvist mellan arbetstagarorganisation och utstationerande arbetsgivare och på den svenska arbetsmarknaden.³

Efter *Laval* har det förts en livlig debatt, särskilt lagändringarna i svensk rätt har fått kritik. Det kan exempelvis nämnas att Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO) år 2010 anmälde Sverige till Internationella arbetstagarorganisationen (ILO) och den europeiska kommittén för sociala rättigheter (sociala kommittén). Detta med anledning av att LO och TCO ansåg att lagändringarna som kommit till följd av *Laval* kränkte svenska arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder mot

¹ SOU 2008:123, s. 190.

² Mål C-341/05, *Laval*.

³ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildning 2016, medlingsinstitutets årsrapport, s. 89.

utstationerande arbetsgivare i syfte att skydda sina intressen.⁴ År 2012 tillsatte regeringen en kommitté med uppgift att utvärdera lex Laval,⁵ och den 26 april 2017 beslutade riksdagen att riva upp lex Laval. De nya utstationeringsreglerna började gälla den 1 juni 2017.⁶

1.1 Syfte, frågeställningar och angreppssätt

Uppsatsens övergripande syfte är att efter *Laval* undersöka hur Sverige med avsikt att upprätthålla den svenska modellen inom EU-rättens ramar har anpassat den lagstiftning som ska förhindra lönedumpning med särskild inriktning på stridsrätten i utstationeringssituationer. Ett konkret syfte är att analysera hur lagändringarna till följd av *Laval* har påverkat partsautonomin som en grundläggande princip i den svenska modellen. För att besvara uppsatsens syften har fem frågeställningar formulerats:

1. Vilka förutsättningar måste enligt EU-rätten föreligga för att fackliga stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare ska anses som olovliga?
2. I vilken utsträckning kan den internationella rätt om rätten till stridsåtgärder göras gällande i förhållande till svensk rätt?
3. Vad kännetecknar den svenska modellen med särskild inriktning på lönebildningen?
4. Vilka förändringar av betydelse gjordes i lagstiftningen 2010 till följd av *Laval* utifrån studiens syften?
5. Vilka förändringar som genomförts 2017 av den aktuella lagstiftningen är av betydelse med utgångspunkt i studiens syfte?

Genom att undersöka gällande rätt och den rättsliga hierarkin mellan regelverken vill jag svara på vilka rättsliga möjligheter Sverige har att anpassa den svenska modellen och samtidigt upprätthålla partsautonomin i fråga om hur lönevillkoren ska regleras. Vidare har jag för avsikt att analysera på vilket sätt partsautonomin i takt med lagändringarna påverkats. I den analytiska delen av undersökningen och hur den svenska modellen har påverkats i detta avseende, i synnerhet vad gäller partsautonomin, kommer mitt angreppssätt att vara kritisk med utgångspunkt i partsautonomin och hur olika lagändringar efter *Laval* påverkat partsautonomin. Jag har även för avsikt att avge förslag som kan bidra till att upprätthålla partsautonomin.

⁴ LO [<https://www.lo.se>] 2017-05-16.

⁵ Dir. 2012:92, s. 1.

⁶ Riksdagen [<https://www.riksdagen.se>] 2017-05-19.

1.2 Metod och material

I den här uppsatsen kommer den rättsdogmatiska och EU-rättsliga metoden att kombineras. Det beror på att lagförändringarna som skett efter *Laval* har sitt ursprung i EU-rätten. I analysen av hur partsautonomin har påverkats av de lagändringar som genomförts i spåren efter *Laval*, kommer jag att använda mig av Webers metodologiska angreppssätt genom att utgå från partsautonomin som en teoretisk idealmodell. Med den som utgångspunkt analyseras betydelsen av rättsliga avvikelser till följd av *Laval* särskilt vad gäller rätten till stridsåtgärder.

Den rättsdogmatiska metoden innebär att analysera gällande rätt utifrån rättskälleläran, därefter ska slutresultatet återspegla hur en rättsregel ska uppfattas i normativt perspektiv.⁷ De allmänt accepterade rättskällorna i svensk rätt är lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin.⁸ Efter *Laval* har Sverige försökt att anpassa den svenska modellen och samtidigt upprätthålla partsautonomin inom ramen av EU-rätten två gånger, den *första* lagändringen trädde i kraft 2010 och sedan har det inte förekommit någon stridsåtgärd mot utstationerande arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden som har prövats i arbetsdomstolen (AD).⁹ Avseende den *andra* lagändringen som trädde i kraft i juni 2017 saknas doktrin. Mot bakgrund av detta kommer jag främst analysera gällande rätt utifrån lagstiftning, och särskilt 5 a § utstationeringslagen men även delar av MBL är av betydelse. Vidare utgör propositioner och statens offentliga utredningar en viktig del av det materielat eftersom lagtextens innehåll har sin grund i dessa. Förutom lagtext och förarbeten studeras bl.a. kommittédirektiv, statistik från medlingsinstitutet och doktrin.

Vid tolkningen av hur EU-rätten ska tillämpas på nationell nivå är den EU-rättsliga metoden lämplig.¹⁰ EU-rätten innehåller både rättsakter som efter antagande blir direkt bindande, t.ex. förordningar, och främst direktiv som medlemsstaterna ska implementera i nationell rätt.¹¹ I den här uppsatsen ingår EU-fördragen, i synnerhet artiklar som reglerar den fria rörligheten för tjänster och dessa är direkt bindande i Sverige. Även direktiv utgör en betydande del av det rättsliga materialet, särskilt utstationeringsdirektivet som Sverige implementerat och justerat i två omgångar i nationell rätt.

I den EU-rättsliga metoden är EU-domstolens domar en viktig rättskälla med anledning av att domstolen driver EU-rätten framåt och har således en påverkan på den svenska

⁷ Kleinman, 2013, s. 26.

⁸ Ibid, s. 21.

⁹ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildning 2016 – Medlingsinstitutets årsrapport, s. 89.

¹⁰ Reichel, 2013, s. 109.

¹¹ Ibid, s. 115.

rätten.¹² Det eftersom EU-domstolens tolkning av EU-rätten får verkan i den svenska rätten. När domstolen tolkar EU-rättsakter är det framförallt den teleologiska metoden som domstolen tillämpar, vilket innebär att domstolen tolkar rättsakten utifrån dess syfte. EU:s huvudsakliga mål är att skapa en inre marknad, och utifrån det syftet tolkar EU-domstolen olika EU-rättsakter.¹³ EU-domstolens rättspraxis utgör kanske den viktigaste rättskällan i den här uppsatsen och framför allt är det *Laval* domen som föranlett att utstationeringslagen förändrats två gånger på sju år.

Den rättdogmatiska metoden är även lämplig i fråga om att utreda vad som är gällande internationell rätt i fråga om stridsåtgärder. Förutom att undersökningen behandlar EKMR, ILO:s konventioner och den europeiska sociala stadgan, så förekommer även annat rättsligt material, som t.ex. avgöranden från europadomstolen, dokument från konferenser och expertutlåtanden.

För att förklara hur lagförändringarna efter *Laval* påverkat partsautonomin och särskilt stridsrätten tillämpas en metod skapad av Max Weber. Enligt Weber ska undersökaren inte se på verkligheten som en definitiv sanning, istället ska en motiverande och en objektivt möjlig idealmodell skapas,¹⁴ vilket i undersökningen görs genom att betona och renodla de grundläggande och principiellt viktiga grunddragen i den svenska modellen. Det bör klargöras att idealmodellen inte är en hypotes eller en framställning av verkligheten.¹⁵ Syftet med en idealmodell enligt Weber är att fastställa hur nära eller hur långt ifrån den empiriskt givna verkligheten är i förhållande till idealmodellen.¹⁶ Det empiriskt rättsliga material som i princip utgör det som skulle kunna kallas den ”reellt existerande partsautonomin” består av gällande rätt från svensk rätt, EU-rätt och internationell rätt och används i undersökningen för att kunna fastställa på vilka punkter och i vilken utsträckning, särskilt den svenska lagstiftningen efter *Laval*, avviker i förhållande till partsautonomin som en idealmodell för den svenska modellen. När detta analyserats hoppas jag att med utgångspunkt i undersökningens resultat kunna bidra med praktiska förslag till åtgärder som kan vidtas för att uppnå idealmodellen.

¹² Ibid, s. 115.

¹³ Ibid, s. 122.

¹⁴ Weber, 1991, s. 141.

¹⁵ Ibid, s. 139.

¹⁶ Ibid, s. 142.

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen avgränsas till *arbetstagarorganisationers* möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare från annat EU-land. Vad gäller stridsåtgärder så avgränsas uppsatsen till *strejkrätten* som är den yttersta åtgärden av stridsåtgärder.

Lön¹⁷ och minimilön är svårdefinierade vilket kan bero på att olika individer i olika situationer värdesätter olika kompensationer. I den här studien är begreppen av mindre betydelse då uppsatsen är inriktad mot att undersöka huruvida en facklig organisation får vidta stridsåtgärder i syfte att förhindra lönedumpning.

1.4 Disposition

Uppsatsen innehåller sju kapitel. I det första kapitlet presenteras en inledning, undersökningens syfte, frågeställningar och angreppssätt, metod och material, avgränsningar och disposition. I kapitel två presenteras uppsatsens teoretiska utgångspunkt - svenska modellen som en idealmodell. Det tredje kapitlet behandlar gällande rätt inom EU för den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare och vilka möjligheter medlemsländer har för att förhindra lönedumpning vid utstationering av arbetstagare. Kapitel fyra redogör stridsrätten i internationell gällande rätt. Kapitel tre och fyra avslutas båda med en bedömning och diskussion angående gällande rätt. Det femte kapitlet inleds med att översiktligt beskriva grundragen i den svenska modellen och kollektivavtalets betydelse för fackliga organisationer. Kapitlet redogör också för gällande rätt vad gäller kollektivavtal, stridsrätt och fredsplikt för fackliga organisationer och organiserade- och oorganiserade stadigvarande arbetsgivare i Sverige. Det sjätte kapitlet är indelat i två kapitel, det första kapitlet redogör för tidigare gällande rätt (2010 – 2017.05.31) avseende fackliga organisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare. Det andra kapitlet i kapitel sex redogör för gällande rätt avseende fackliga organisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare. Det sjunde kapitlet innehåller diskussion, analys och förslag.

¹⁷ Vad som utgör lön är bland annat överenskommen fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön (prestations- och ackordslön, provision, tantiem o.d.), OB-/skifttillägg, tillägg för risk, smuts, värme o.d., helglön (för arbetare), förmåner, jour- och beredskapsersättning samt väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid. Statistiska centralbyrån [www.scb.se] 2017-05-08.

2. Partsautonomin som ett ideal

Med undantag från bland annat arbetsmiljö och diskriminering har den svenska strategin sedan länge varit att staten så långt det är möjligt överlåtit arbetsmarknadens reglering till arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Särskilt lönebildningen ska regleras av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer och huvudsakligen genom kollektivavtal.¹⁸ Mot bakgrund av den svenska strategin är Webers metodologiska angreppssätt lämpligt d.v.s. skapa en en motiverande och en objektivt möjlig idealmodell som utgångspunkt,¹⁹ vilket i uppsatsen innebär att betona de grundläggande och principiellt viktiga grunddragen i den svenska modellen som en idealmodell.

Den svenska modellen som en idealmodell har tre viktiga beståndsdelar. För det *första* ska arbetstagar- och arbetsgivare vara fria att ansluta sig till och bilda arbetstagarorganisationer (föreningsfrihet). För det *andra* ska förhandlingsfrihet råda mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare samt arbetsgivarorganisationer, vilket inkluderar stridsåtgärder. För det *tredje* ska det inte förekomma statlig inblandning, detta innebär att arbetsmarknadens parter reglerar lönevillkor i kollektivavtal som uppnås genom förhandlingsfrihet och ytterst stridsåtgärder.

Partsautonomin som ideal var inte fulländad på den svenska arbetsmarknaden innan *Laval*. Exempelvis inrättades år 2000 det statliga Medlingsinstitutet.²⁰ Två huvudsakliga uppgifter Medlingsinstitutet har är att verka för en fungerande lönebildning samt att medla i arbetstvister.²¹ Genom överläggning²² med arbetsmarknadens parter verkar Medlingsinstitutet för en fungerande lönebildning.²³ I tvister när arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förhandlar om lönevillkor så verkar Medlingsinstitutet för att parterna ska komma till avslut i förhandlingen och uppnå ett kollektivavtal som reglerar lönevillkor och bevarar arbetsfreden.²⁴ Med undantag från det statliga Medlingsinstitutet sker relativt sällan statlig inblandning i lönebildning, senast detta hände var 2016²⁵ och innan det 1990²⁶. En mer detaljerad beskrivning

¹⁸ SOU 2015:83, s. 45.

¹⁹ Weber, 1991, s. 141. Se även sista stycket i kapitel 1.2 - *Metod och material*.

²⁰ Medlingsinstitutet [www.mi.se] 2017-05-25.

²¹ 46 § MBL.

²² Om en part kallats till överläggning av Medlingsinstitutet men inte infinner sig kan parten dömas att betala vite. 52 § 1 st MBL.

²³ 47 § 1 st MBL.

²⁴ 48 § 1 st MBL.

²⁵ År 2016 fattade regeringen beslut om att investera tre miljarder kronor på årsbasis till lärare, detta innebar ett lönepåslag med cirka 3000 kronor för cirka 60 000 lärare, i det här fallet kommer regeringen vara med och styra investerat kapital. Regeringen [http://www.regeringen.se] 2017-04-20.

²⁶ Riksdagen avslög ett regeringsförslag om att göra det straffbart med höjda utgående löner. Se SOU 2015:83, s. 45.

av hur staten genom Medlingsinstitutets verksamhet innebär inskränkningar i partsautonomin görs i kapitel 5.3 om stridsrätt och fredsplikt.

I dagsläget är Sveriges medlemskap i EU det främsta hotet mot svenska modellen som en idealmodell med anledning av att nationell rätt måste vara i koherens med EU-rätten.

3. Den fria rörlighet för utstationerande arbetsgivare inom EU kontra unionsländers rätt att vidta åtgärder i syfte att förhindra lönedumpning

3.1 Fri rörlighet för tjänster och diskrimineringsförbudet

En av hörnpelarna i EU är den fria rörligheten för tjänster och regleras främst i artiklarna 56 – 62. Av artikel 56 Fördraget om europeiska unionens funktionssätt (FEUF) framgår att det inte är tillåtet att tillämpa restriktioner gällande frihet att tillhandahålla tjänster inom Unionen. För att skyddas mot restriktioner krävs att tillhandahållaren av tjänsten är etablerad i annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten. Av artikel 57 FEUF följer att den som är etablerad i annan medlemsstat och tillfälligt tillhandahåller tjänster i annan medlemsstat ska bemötas på lika villkor som medlemsstatens aktörer. Vidare har EU-domstolen i målet *Rush Portugese*²⁷ fastslagit att den fria rörligheten för tjänster även utgör en rättighet för arbetsgivaren att ta med egen personal.²⁸

Av artikel 18 FEUF följer att diskriminering på grund av nationalitet är förbjudet. Artikel 18 används endast om det inte föreskrivits särskild reglering i FEUF.²⁹ I FEUF finns särskild reglering gällande diskrimineringsförbudet och tjänster. Av artiklarna 56 och 57 FEUF följer att diskriminering men även *inskränkning* på grund av nationalitet är förbjuden vid distribution av tjänster. En nationell åtgärd behöver alltså inte vara diskriminerande, det är tillräckligt att åtgärden inskränker på den fria rörligheten för tjänster för att klassificeras som förbjuden inom EU.

I målet *Gebhard*³⁰ fastställde EU-domstolen fyra krav som måste vara uppfyllda för att ett medlemsland ska tillåtas vidta åtgärder som innebär en inskränkning i rätten till fri rörlighet för tjänster. En sådan åtgärd ska vara tillämplig på ett icke-diskriminerande sätt, framstå som motiverad av ett trängande allmänintresse, vara ändamålsenlig för att säkerställa

²⁷ Mål C-113/89, *Rush Portugese*.

²⁸ *Ibid*, p. 12.

²⁹ Mål C-341/05, *Laval*, p 54.

³⁰ Mål C-55/94, *Gebhard*.

förverkligande av den målsättning som eftersträvas genom dem, - i enlighet med proportionalitetsprincipen inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå denna målsättning. Det krävs att samtliga av fyra uppräknade kraven är uppfyllda för att det ska vara legitimt att i nationell rätt begränsa rätten till etablering och fri rörlighet för tjänster.³¹

3.2 Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Innan år 2009 var Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) en *soft law*^{32,33}. Men sedan år 2009 har EU-stadgan samma rättsliga status som fördraget om europeiska unionen (FEU) och FEUF vilket framgår av artikel 6.1 FEU.

Av artikel 28 EU-stadgan följer att arbetstagare, anställda och fackföreningar har rätt att förhandla och ingå kollektivavtal. Av samma artikel framgår att arbetstagare, anställda och fackföreningar har rätt att vidta stridsåtgärder, inklusive strejkåtgärder i fråga om att försvara sina intressen. Strejkrätten tillfaller således arbetstagare & anställda, d.v.s. den enskilde individen samt fackföreningar. Rätten att vidta stridsåtgärder kan dock begränsas. Av artikel 52.1 EU-stadgan framgår att med hänsyn till proportionalitetsprincipen kan restriktioner vidtas med hänsyn till allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter. Det bör även nämnas att i artikel 52.2 EU-stadgan framgår att de rättigheter som följer av EU-stadgan ska följa och ligga inom de gränser som fastställts i FEU och FEUF.

3.3 Tjänstedirektivet

Hösten 2000 fick kommissionen i uppdrag av medlemsstaterna att utifrån fördragen sammanställa en strategi i syfte att eliminera hinder för den fria rörligheten för tjänster på den inre marknaden. Den 12 december antogs tjänstedirektivet som var tänkt att eliminera hinder för den fria rörligheten för tjänster på den inre marknaden.³⁴

Av artikel 1.6 tjänstedirektivet följer att direktivet inte ska påverka arbetsrätten i fråga om anställningsvillkor som en medlemsstat tillämpar, och av tjänstedirektivets preamble p.4 följer att detta bland annat inkluderar minimilön. Av artikel 1.7 och preamble p.14 i tjänstedirektivet framgår att direktivet inte ska hindra grundläggande rättigheter som

³¹ Ibid, p. 37.

³² Rättsakt som saknar formell bindande rättslig verkan men som ändå kan vara av rättslig betydelse. Dérén, Ingmanson och Lindholm, 2015, s. 137.

³³ Europaparlamentet [<http://www.europarl.europa.eu>] 2017-05-04.

³⁴ Tjänstedirektivets preamble p. 4.

accepterats av medlemsstater och EU-rätten, så som möjligheten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder, förhandla och ingå kollektivavtal. Enligt samma artikel och punkt framgår att stridsåtgärder är tillåtna under förutsättningen att stridsåtgärderna vidtas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis och inom ramarna av EU-rätten.

Av artikel 2.1 framgår att den som tillhandahåller tjänster och är etablerad i en annan medlemsstat omfattas av tjänstedirektivet. Av artikel 3 följer att i en situation där tjänstedirektivets bestämmelser strider mot annan EU-rätt som reglerar utövande tjänsteverksamhet så gäller den EU-rättens bestämmelser framför tjänstedirektivet. Av artikel 3.1.a tjänstedirektivet följer att Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG (utstationeringsdirektivet) bestämmelser har företräde framför tjänstedirektivets bestämmelser.

3.4 Utstationeringsdirektivet

Enligt artikel 56 FEUF är det inte tillåtet att ett unionsland vidtar åtgärder som innebär en diskriminerande- eller inskränkande åtgärd mot arbetsgivare som tillhandahåller tjänster i annat unionsland och av målet *Rush Portugese* följer att en utstationerande får medta egen personal.

Lika lön vid lika arbete gäller inte mellan medlemsländerna inom EU och på grund av olika lönenivåer unionsländer emellan finns risk för social dumping och osund företagskonkurrens. År 1996 antogs utstationeringsdirektivet och av direktivets preamble p.4 framgår att direktivet ska skydda arbetstagare mot ojusta villkor och förhindra osund konkurrens.³⁵

Av artikel 1.1 utstationeringsdirektivet framgår att direktivet ska tillämpas på företag som är etablerade i en annan medlemsstat inom EU men tillhandahåller tjänster som utförs av utstationerade arbetstagare i annan medlemsstat. Av artikel 2.1 utstationeringsdirektivet följer att en utstationerad arbetstagare är den som under en begränsad period utför arbetet i annan medlemsstat än där han vanligtvis utför arbete.

Utstationeringsdirektivets artikel 3.1 a-g, utgör den så kallade ”hårda kärnan”. I direktivets ”hårda kärnan” finns ett antal minimivillkor som t.ex. lön³⁶ (utstationeringsdirektivet artikel 3.1 a-g)³⁷. Minimilön enligt artikel 3.1.c bestäms av det som fastställts i nationell lagstiftning och/eller nationell rättspraxis. Av artikel 3.1 framgår att

³⁵ Utstationeringsdirektivets preamble, p. 5 & 6.

³⁶ Artikel 3.1.c utstationeringsdirektivet.

³⁷ Förutom lön innefattar den hårda kärnan arbetstid, semester, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga, lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser som icke-diskriminerande behandling.

medlemsländer är skyldiga att garantera arbetstagare det skydd som omfattas av den ”hårda kärnan”. Av utstationeringsdirektivets preamble p. 13 och 14 följer att en arbetsgivare som tillhandahåller tjänster bör följa den ”hårda kärnan”, och att dessa skyddsregler ska vara tydligt definierade i unionslandet.

Av utstationeringsdirektivets preamble p.22 följer att direktivet inte ska inverka på ett medlemslands rättsliga reglering i fråga om fackliga stridsåtgärder i syfte att försvara sina intressen. För att en facklig organisation ska kunna vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd lön i nivå med värdlandets minimilöner och således skydda utstationerad arbetstagare mot ojusta villkor krävs att minimilön är fastställda i nationell lag eller i allmängiltiga kollektivavtal vilket framgår av artikel 3.1 första- och andra strecksatsen i utstationeringsdirektivet (artikel 3.8 tillåter ytterligare ett alternativ för att fastställa minimivillkor, se nästa stycke). Vad som utgör ett allmängiltigt kollektivavtal följer av artikel 3.8. Ett allmängiltigt kollektivavtal innebär att alla företag inom en aktuella sektor eller ett aktuella arbete och inom ett aktuella geografiskt området ska omfattas av nationell implementering av utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”.

Unionsländer som saknar ett system för att förklara kollektivavtal allmängiltiga så kan gällande minimilön utgå ifrån ett kollektivavtalet som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektor eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området och/eller ifrån ett kollektivavtal som ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet (artikel 3.8 första & andra strecksatsen). Detta innebär således att stridsåtgärder är i syfte att få till stånd minimivillkorvillkor i som fastställts i centralt kollektivavtal är tillåtna under förutsättningen att det följer av ovan uppräknade villkor. Avslutningsvis bör det nämnas att medlemsstaterna enligt artikel 3.10 andra strecksatsen kan fatta beslut på andra områden gällande anställningsvillkor som går utöver utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” om åtgärderna motiveras av ”*ordre public*”³⁸.

³⁸ Begreppet *ordre public* innebär att i en situation där EU-rättsliga regler strider mot ett domstolslands rättsordning så har nationell domstol rätt att tillämpa nationslandets rättsregler istället för de EU-rättsliga reglerna. Se 1980 års Romkonvention om tillämplig lag på avtalsförpliktelser (konsoliderad version), artikel 16. Med *ordre public* avses sådana regler som anses vara av yttersta vikt på grund av tvingande hänsyn till allmänintresse. Holke och Olason, 2014, s. 41.

3.5 Rättspraxis - Lavaltrion

3.5.1 Bakgrunden till Lavalmålet

Ett lettiskt bolag vid namn Laval un Partneri Ltd tillhandahöll under våren 2004 utstationerade lettiska arbetstagare i Vaxholm för att genomföra ett byggnadsarbete.³⁹ Det svenska byggnadsarbetareförbundet vände sig till företaget för att få till stånd ett hängavtal till det svenska byggnadsavtalet, samt öka arbetstagarnas löner till samma genomsnittslön som gällde på orten.⁴⁰ Istället för att tillmötesgå byggnads krav tecknade Laval ett hängavtal med ett fackförbund i Lettland. Detta föranledde till att Byggnads vidtog stridsåtgärder.⁴¹ Laval vände sig till arbetsdomstolen (AD) för att få stridsåtgärderna hävda med anledning av att Laval ansåg stridsåtgärden var olovliga.⁴² Arbetsdomstolen var osäker på huruvida stridsåtgärderna var förenliga med EU-rätten och bad EU-domstolen om ett förhandsavgörande. Den första frågan AD ställde var om FEUF och Sveriges implementering av utstationeringsdirektivet utgjorde ett hinder för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett svenskt kollektivavtal. Den andra frågan var huruvida dåvarande MBL med *Lex Britannia*⁴³ var förenlig med den fria rörligheten för tjänster.⁴⁴

3.5.1.1 Förhindrar FEUF och Sveriges implementering av utstationeringsdirektivet fackliga organisationers rätt att vidta stridsåtgärder?

EU-domstolen meddelade att det står ett medlemsland fritt att inom ramarna av EU-rätten välja implementeringsmetod för minimilön och övriga minimivillkor som ingår i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”.⁴⁵ Vidare ska en utstationerande arbetsgivare följa unionslandets minimivär.⁴⁶ Dock ansåg EU-domstolen att minimilön enligt direktivets mening inte var implementerat i svensk nationell rätt. Det vill säga minimilön var inte implementerat i lag, allmängiltiga kollektivavtal eller i kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn, eller från kollektivavtal, som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå⁴⁶ och som gäller inom hela

³⁹ Mål C-341/05, *Laval*, p. 27.

⁴⁰ *Ibid*, p. 28 & 29.

⁴¹ *Ibid*, p. 33, 34 & 37.

⁴² *Ibid*, p. 39.

⁴³ *Lex Britannia*: 25 § a, 31 § a & 42 § 3 st MBL. Se Prop. 1990/91:162, s. 2. Vidare framgår av prop. att bakgrunden till *Lex Britannia* var att tillåta fackliga organisationer vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd kollektivavtal med kollektivavtalsbundna utstationerande arbetsgivare verksamma i Sverige. Detta bland annat för att reglera löner och således förhindra lönedumping inom Sveriges territorium. Prop. 1990/91:162, s. 4 & 5.

⁴⁴ Mål C-341/05, *Laval*, p. 40.

⁴⁵ *Ibid*, p. 59.

⁴⁶ *Ibid*, p. 60.

det nationella territoriet.⁴⁷ Därefter fastslog EU-domstolen att eftersom Sverige inte implementerat minimilön i nationell rätt i enlighet med utstationeringsdirektivet, kan det inte åläggas en utstationerande arbetsgivares skyldighet att betala sådana löner. Vidare utgjorde inte den lön som Byggnadsarbetarförbundet krävde att Laval skulle betala sina arbetstagare en minimilön i direktivets mening.⁴⁸

Vad gäller villkor som är mer omfattande än vad som stadgas i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” med motivering av ”*ordre public*” fastslog EU-domstolen att undantag med hänsyn till ”*ordre public*” endast tillfaller offentligrättsliga organ och en facklig organisation (Byggnadsarbetarförbundet) är ett civilrättsligt organ.⁴⁹

Rätten att vidta stridsåtgärder menade EU-domstolen är erkänd genom olika internationella rättsakter som Sverige och andra medlemsstaterna har anslutit sig till och som även utgör en integrerad del av allmänna principer i EU-rätten.⁵⁰ EU-domstolen lät meddela att å en sidan begränsas stridsrätten av EU-rätten, d.v.s. utövandet måste ske i samklang med rättigheter som stadgas i fördraget vilket är fastställt i EU:s rättspraxis men samtidigt är stridsrätten en grundläggande rättighet. Av detta följde att nationell rätt som tillåter stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare kan vara ett legitimt intresse och motivera inskränkning av de skyldigheter som följer av EU-rätten. Dock måste den nationella rätt som tillåter stridsåtgärder vara proportionell i förhållande till dess syfte.⁵¹ EU-domstolen meddelade att Sverige tillåter fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd villkor som går utöver vad som stadgas i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”. Detta menade EU-domstolen innebär att det är mindre lockande och svårare för utstationerande arbetsgivare att vara verksamma i Sverige och innebär en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster.⁵² Vad gäller fackliga stridsåtgärder i syfte att förhindra lönedumpning ansåg EU-domstolen i det här fallet inte utgöra ett undantag motiverat av allmänt intresse.⁵³ Detta eftersom Sverige saknar tydligt preciserad bestämmelse om vilken minimilön som ska iakttas av utstationerande arbetsgivare. Eftersom det inte finns en tydligt preciserad minimilön, samt att det kan förekomma olika lönenivåer inom samma bransch skapas praktiska svårigheter för gästande företag att få kännedom om vilken minimilön

⁴⁷ Mål C-341/05, *Laval*, p. 64, 65 & 67.

⁴⁸ Mål C-341/05, *Laval*, p. 70 & 71.

⁴⁹ *Ibid*, p. 81, 82 & 84.

⁵⁰ Mål C-341/05, *Laval*, p. 90 & 91.

⁵¹ *Ibid*, p. 93 & 95.

⁵² *Ibid*, p. 99, 101 & 103.

⁵³ *Ibid*, p. 109.

som åligger företaget.⁵⁴

3.5.1.2 Innebär svensk lagstiftning diskriminering mot utstationerade arbetsgivare?

Den andra tolkningsfrågan gällde huruvida *Lex Britannia*⁵⁵ var förenlig med den fria rörligheten för tjänster.⁵⁶ Det var framförallt dåvarande 42 § 3 st MBL⁵⁷ som skapade en osäkerhet i AD. Av paragrafen följde att fackliga stridsåtgärder var tillåtna i syfte att tränga undan ett kollektivavtal som MBL inte var tillämplig på i syfte att få till stånd ett svenskt kollektivavtal.⁵⁸ Detta innebar att svenska arbetsgivare med svenskt kollektivavtal skyddades av fredsplikt i Sverige, medan utstationerade arbetsgivare som tecknat kollektivavtal med facklig organisation i annat unionsland inte skyddades av fredsplikten i Sverige. Regeln hade tillkommit i syfte att förhindra lönedumpning. EU-domstolen fastslog att en sådan lagstiftning var diskriminerande, detta eftersom arbetsgivare i Sverige med svenskt kollektivavtal skyddades av fredsplikt medan arbetsgivare i Sverige med utländskt kollektivavtal behandlades på samma sätt som arbetsgivare i Sverige utan kollektivavtal.⁵⁹ Sådan lagstiftning som tillämpar olika regler på lika situationer utgör diskriminerande handlingar mot dessa arbetsgivare och är inte förenlig med den fria rörligheten för tjänster.⁶⁰

3.5.2 Rüffert

Målet i den nationella domstolen och tolkningsfrågan gällde huruvida lagstiftningen i tyska delstaten Niedersachsen var förenlig med den fria rörligheten för arbetsgivare från annat unionsland att tillhandahålla utstationerade arbetstagare vid utförande av tjänster. Av delstatslagens om offentlig upphandling 3 § p. 1 följde att byggtreprenadavtal endast får tilldelas företag som via avtal förpliktar sig att betala ut lön i nivå med det kollektivavtal som gäller på orten.⁶¹

Genom offentlig upphandling hade delstaten och ett tyskt byggföretag ingått i byggtreprenadavtal. Byggföretaget hade därefter anlitat en underentreprenör från Polen. Underentreprenören betalade de utstationerade arbetstagarna en lägre lön än vad som stadgades i kollektivavtalet som gällde på orten. Parterna hävde avtalet p.g.a. avtalsbrott och den

⁵⁴ Ibid, p. 110.

⁵⁵ Ibid, p. 15.

⁵⁶ Ibid, p. 112 & 113.

⁵⁷ Ibid, p. 40.

⁵⁸ Prop. 1990/91:162, s. 2.

⁵⁹ Ibid, p. 113, & 116.

⁶⁰ Ibid, p. 118 & 120.

⁶¹ Mål C-346/06, *Rüffert*, p. 5, 6 och 10

huvudansvarige för företaget i Polen fick utbetala ett strafföreläggande på grund av att den föreskrivna minimilönen som framgick i kollektivavtalet som gällde på orten inte följdes.⁶² Den tyska domstolen var osäker på huruvida bestämmelsen om offentlig avtal i delstaten var motiverad av tvingande skäl av allmänt intresse med anledning av att delstatslagens krav gick utöver utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” och specifikt minimilön enligt 3.1.c i utstationeringsdirektivet. Den tyska domstolen vände sig till EU-domstolen för ett förhandsavgörande, detta för att få klarhet om delstatslagens bestämmelse inskränkte den fria rörligheten utstationerande arbetsgivare.⁶³

EU-domstolen meddelade den tyska domstolens tolkningsfrågan måste besvaras mot bakgrund utstationeringsdirektivets bestämmelse.⁶⁴ EU-domstolen meddelade att av utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” följer annat att minimilön ska garanteras till de utstationerade arbetstagarna, samt att minimilön ska regleras i lagstiftning och/eller i allmängiltiga kollektivavtal. Ett land som saknar ett system för allmängiltigförklara kollektivavtal, kan istället utgå ifrån minimilön som fastställts i ett kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn, eller från kollektivavtal, som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå⁶⁵ och som gäller inom hela det nationella territoriet.⁶⁵ Först fastslog EU-domstolen att delstatslagens bestämmelser om minimilön inte var förenlig med utstationeringsdirektivets artikel 3.1, d.v.s. minimilönen ska vara fastställd i lag och inte en delstatslag.⁶⁶ Vidare hade EU-domstolen fått bekräftat av delstaten att kollektivavtalet inte var allmängiltigt förklarat.⁶⁷ Det kunde även konstateras att Tyskland har ett system för att allmängiltigförklara kollektivavtal och kan således inte tillämpa de alternativa metoderna⁶⁸ för att reglera minimilön.⁶⁹ Vidare anförde EU-domstolen att oavsett om det saknades ett system för allmängiltig förklaring så skulle kollektivavtalet inte kunna betraktas som en alternativ metod (se not 69). Detta därför att kollektivavtalet endast var bindande inom den del av byggsektorn som omfattar offentlig upphandling och således har kollektivavtalet inte verkan vid privat upphandling. Eftersom endast en del av arbetstagarna skyddas av en sådan bestämmelse kan det inte mot bakgrund av

⁶² Ibid, p. 11 & 12.

⁶³ Ibid, p. 15 & 16.

⁶⁴ Ibid, p. 18.

⁶⁵ Ibid, p. 21 & 22.

⁶⁶ Ibid, p. 24.

⁶⁷ Ibid, p. 15 & 26.

⁶⁸ Av artikel 3.8 andra- och första strecksatsen & artikel 3.1.c i utstationeringsdirektivet följer att minimilön som fastställts i ett kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn, eller från kollektivavtal, som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå⁶⁵ och som gäller inom hela det nationella territoriet.

⁶⁹ Ibid, p. 27.

utstationeringsdirektivets bestämmelser utgöra en minimilön.⁷⁰ Domstolen fastställde också att delstatslagen innebar en inskränkning mot den fria rörligheten för tjänster. Detta därför att en arbetsgivare från ett annat unionsland där minimilönerna är lägre och som åläggs en ytterligare ekonomisk börda kan medföra att deras tjänster blir mindre attraktiva att nyttja.⁷¹ EU-domstolen meddelade därefter att en delstatslag som endast är tillämplig på offentlig upphandling och inte på privat upphandling inte kan vara motiverad av målet att skydda arbetstagarna.⁷²

3.5.3 Luxemburg

Under våren 2004 sände kommissionen en formell underrättelse till myndigheterna i Luxemburg. Luxemburg hade infört villkor utöver utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” som en utstationerande arbetsgivare var tvungen att följa med hänsyn till ”*ordre public*”. Kommissionen meddelade att Luxemburgs tolkning och implementering av utstationeringsdirektivet eventuellt var felaktig.⁷³ Efter en tids brevväxling mellan parterna valde kommissionen att väcka talan om fördragsbrott.⁷⁴ Vid talan anförde kommissionen att den luxemburgska utstationeringslagen bland annat krävde att utstationerande arbetsgivare skulle följa en automatisk indexering av minimilön med hänsyn till ”*ordre public*”. Kommissionen ansåg att Luxemburg ej ensidigt kunde bestämma innebörden av begreppet ”*ordre public*”. Kommissionen menade att följderna av att en medlemsstat ensidigt kan bestämma vilka krav en utstationerande arbetsgivare måste följa med hänsyn till ”*ordre public*” innebär också att medlemsstat ensidigt kan avgöra vilka arbetsrättsliga bestämmelser en utstationerande arbetsgivare måste följa vilket inte är avsikten.⁷⁵ Beslutsfattarna i Luxemburg till skillnad mot kommissionens ansåg att det är unionslandets sak att avgöra vilka arbetsrättsliga bestämmelser som kan gå utöver utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” med anledning av ”*ordre public*”.⁷⁶

Gällande ”*ordre public*” lämnade EU-domstolen meddela att ett unionsland kan kräva att utstationerande arbetsgivare som verkar i annat unionsland ska följa arbets- och anställningsvillkor som omfattar andra frågor än vad som ingår i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”, dock får sådana bestämmelser inte utgöra en diskriminerande handling mot utstationerande arbetsgivare. Bestämmelser som går utöver utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” måste således omfatta alla arbetsgivare som befinner sig i medlemslandet, vidare måste

⁷⁰ Ibid, p. 28, 29 & 31.

⁷¹ Ibid, p. 37.

⁷² Ibid, p. 38 & 39.

⁷³ Mål C-319/06, *Luxemburg*, p. 8

⁷⁴ Ibid, p. 14.

⁷⁵ Ibid, p. 16 & 19.

⁷⁶ Ibid, p. 22.

bestämmelsen anses avgörande för skyddet av politisk, social eller ekonomisk ordning i unionslandet.⁷⁷ Eftersom bestämmelsen måste anses avgörande för bland annat ekonomisk ordning i ett unionsland, så ska undantag med anledning av ”*ordre public*” tillämpas restriktivt, vilket var motsats till vad myndigheterna i Luxemburg ansåg. Vidare meddelade EU-domstolen att om en viss situation tillät ett unionsland att införa bestämmelser som går utöver vad som stadgas i den ”hårda kärnan” så befrias inte landet från det som stadgas i FEUF, vilket bland annat innefattar friheten för utstationerande arbetsgivares att tillhandahålla tjänster i annat unionsland.⁷⁸

Vad gäller den luxemburgska utstationeringslagens bestämmelse om automatisk indexering av minimilön lät EU-domstolen meddela att av artikel 3.1.c i utstationeringsdirektivet följer att minimilön ska fastställas i nationell lagstiftning och/eller nationell rättspraxis och av direktivets ordalydelse framgår således att en automatisk indexering inte utgör minimilön.⁷⁹ I en situation då ett unionsland inför en bestämmelse som går utöver av vad som stadgas i den ”hårda kärnan” och således ett undantag från friheten att tillhandahålla tjänster så krävs det att de vidtagna åtgärderna är nödvändiga och proportionerliga i förhållande till dess syfte, d.v.s. ”*ordre public*”.⁸⁰ I det här fallet ansåg EU-domstolen att Luxemburg inte kunnat motivera en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster. Lämnade skäl av Luxemburgs myndighet till bestämmelsen om automatisk indexering av minimilön berodde främst på att skydda arbetstagarnas köpkraft och uppnå arbetsfred. EU-domstolen konstaterade att en bestämmelsen i utstationeringslagen som krävde att utstationerande arbetsgivare följer en automatisk indexering av lön vid utstationering av arbetstagare inte kan tillåtas med hänsyn till ”*ordre public*”.⁸¹ EU-domstolen meddelade att bestämmelsen i Luxemburgs utstationeringslag innebar försvårande omständigheter för utstationerande arbetsgivare att nyttja den fria rörligheten.⁸²

⁷⁷ Ibid, p. 27 & 29.

⁷⁸ Ibid, p. 30 & 33.

⁷⁹ Ibid, p. 47.

⁸⁰ Ibid, p. 51.

⁸¹ Ibid, p. 53 & 54.

⁸² Ibid, p. 58.

3.6 Bedömning av fackliga stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att förhindra lönedumpning är en olovlig handling enligt EU-rätten

Det kan konstateras att stridsrätten (artikel 28 EU-stadgan) och fria rörligheten för tjänster (artiklarna 56 – 62 FEUF) utgör grundläggande rättigheter inom EU-rätten. Problematiken uppstår när stridsrätten och fria rörligheten kolliderar, d.v.s. vilken grundläggande rättighet har företräde i en sådan situation.

Mot bakgrund av EU-stadgan och fördragen är en stridsåtgärd olovlig om stridsåtgärden inskränker på den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare. Detta med anledning av att artikel 52.2 EU-stadgan föreskriver att de rättigheter (stridsrätten) som följer av stadgan ska ligga inom de *gränser* som fastställts i fördragen och av artikel 56 FEUF följer att inom unionen ska *inskränkningar* av den fria rörligheten för tjänster vara förbjuden. När det gäller utstationerande arbetsgivare går det dock inte att bedöma vad som är gällande rätt utan att ta hänsyn även till andra delar inom EU-rätten och särskilt utstationeringsdirektivet och *Laval*.

För att svara på när en facklig stridsåtgärd mot en utstationerande arbetsgivare i syfte att förhindra lönedumpning utgör en olovlig handling enligt gällande EU-rätt används en bedömningsmodell (modell 1). De ord som är kursiverade i modell 1 är särskilt viktiga att uppmärksamma. Bedömningsmodellen avser förklara stridsåtgärder som olovlig handling i förhållandet mellan en arbetstagarorganisation och en utstationerande arbetsgivare. Detta med anledning av att rekvisitet för att skyddas av EU-rättens regler gällande fria rörligheten för tjänster och således ett skydd mot olovliga stridsåtgärder enligt EU-rätten är att den som tillhandahåller tjänster är etablerad i *annan medlemsstat* än *mottagaren av tjänsten* (artikel 56 FEUF och artikel 1.1 utstationeringsdirektivet). Mot bakgrund av artikel 56 FEUF och artikel 1.1 i utstationeringsdirektivet är min bedömning att mot bakgrund av de EU-rättsliga materialet som analyserats i uppsatsen så påverkas inte partsautonomin och stridsrätten som medel i syfte att förhindra lönedumpning i inhemska förhållanden.

Modell 1 - Bedömning av när stridsåtgärd mot utstationerande arbetsgivare är olovlig mot bakgrund av utstationeringsdirektivet och EU-domstolens rättspraxis.

	Olovlig facklig stridsåtgärd i syfte att få till stånd	Bedömningskällans ursprung
A	lönevillkor som <i>inte</i> är fastställda i <i>nationell lag</i> , eller lönevillkor som <i>inte</i> är fastställt i <i>allmängiltigt kollektivavtal</i> .	Artikel 3.1 första- och andra strecksatsen i utstationeringsdirektivet och <i>Laval</i> , p. 64.
B	lönevillkor som <i>inte</i> är fastställt i kollektivavtal som <i>inte</i> gäller allmänt för <i>alla</i> likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom <i>hela</i> det nationella territoriet, och/eller lönevillkor som <i>inte</i> är fastställt i kollektivavtal och som <i>inte</i> har ingåtts av de <i>mest representativa</i> arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som <i>inte</i> gäller inom <i>hela</i> det nationella territoriet.	Artikel 3.8 första- och andra strecksatsen i utstationeringsdirektivet och <i>Laval</i> , p. 65.
C	lönevillkor som <i>inte</i> är tillräckligt <i>definierade</i> i ett unionsland även om lönevillkoret är fastställt enligt alternativen som ges i artikel 3.1 och 3.8.	Utstationeringsdirektivets preamble p.14 och <i>Laval</i> , p. 110.
D	lönevillkor med hänvisning till ” <i>ordre public</i> ”.	<i>Laval</i> , p. 83 och 84.

Genom att vända på begreppet olovlig till lovlig och med hjälp av modell 1 avser jag redogöra för min uppfattning om vad som är gällande rätt, d.v.s. när är facklig stridsåtgärd mot en utstationerande arbetsgivare är lovlig i syfte att förhindra lönedumpning.

Det krävs att en utstationerande arbetsgivare bryter mot lönevillkor som är fastställda enligt något av alternativen (Modell 1 rad A och B). Stridsåtgärden är lovlig om det varit enkelt för utstationerande arbetsgivare att få information om gällande lönevillkor (Modell 1 rad D) givet att det tydliga lönevillkoret också är fastställt enligt något av alternativen (Modell 1 rad A och B).

Som nämnts i kapitel avgränsning ingick det inte i uppsatsen att ta hänsyn till vad som omfattas av begreppet lön. Utan att definiera begreppet lön, följer av gällande rätt att

facklig stridsåtgärd mot utstationerande arbetsgivare i syfte att förhindra lönedumpning och hänvisa till ”*ordre public*” är en olovlig handling (Modell 1 rad D).

3.7 Bedömning av när EU-rätten tillåter inskränkning av den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare

EU-rätten tillåter under vissa förutsättningar att ett unionsland vidtar åtgärder som inskränker den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare. Detta är av betydelse därför att Sverige inom EU-rättens ramar kan vidta åtgärder som inskränker den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare. Detta kan leda till en ökad partsautonomin och särskilt arbetstagarorganisations möjlighet att vidta stridsåtgärd mot utstationerande arbetsgivare i syfte att förhindra lönedumpning.

Jag kommer använda en fiktiv bestämmelse ”ortsvillkoret”⁸³ för att illustrera vilka förutsättningar/krav en medlemsstat måste ha i beaktning om en medlemsstaten ämnar vidta en åtgärd som inskränker på den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare.

För att få inrätta ortsvillkoret krävs för det första att ett offentlighetsorgan åberopar att ortsvillkoret är nödvändigt med hänsyn till ”*ordre public*”. För det andra måste ortsvillkoret uppfylla Gebhardttestet⁸⁴.

1. Det som talar för ortsvillkoret är att det är en nationell lag⁸⁵ och samtliga arbetsgivare i samma bransch och på samma ort tvingas följa ortsvillkoret. Av *Rüffert*⁸⁶ följer att en delstatslag som endast är tillämplig på en del av arbetstagarna inte kan vara motiverad av målet att skydda arbetstagarna.
2. Ortsvillkoret måste framstå som motiverad av trängande allmänintresse. Vad som utgör tvingande allmänintresse är svårt att avgöra. Av EU-domstolens yttrande i *Luxemburg*⁸⁷ följer att arbetsfred och att skydda arbetstagarnas köpkraft inte utgör motiverande skäl av trängande allmänintresse.
3. Ortsvillkoret måste uppfylla det tänkta syftet (förhindra lönedumpning). Det innebär att om det förekommer lönedumpning i en eller fler orter torde rimligtvis ortsvillkoret

⁸³ Utstationerande arbetsgivare måste följa de lönevillkor som fastställts i gällande kollektivavtal på den ort företaget tillhandahåller utstationerande arbetstagare.

⁸⁴ icke-diskriminerande sätt, framstå som motiverad av ett trängande allmänintresse, vara ändamålsenlig för att säkerställa förverkligande av den målsättning som eftersträvas genom dem, - i enlighet med proportionalitetsprincipen inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå denna målsättning.

⁸⁵ Ortsvillkoret innebär en inskränkning i partsautonomin med anledning av att staten inför en lag som innebär att arbetsmarknadsparternas förhandlingsfrihet.

⁸⁶ Mål C-319/06, *Rüffert*, p. 38 & 39.

⁸⁷ Mål C-319/06, *Luxemburg*, p. 53.

förhindra pågående lönedumpning. Vidare har här en facklig organisation möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare som inte följer ortsvillkoret.

4. Ortsvillkoret ska vara i enlighet med proportionalitetsprincipen och därmed inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå denna målsättning. Det innebär att om lönedumpning endast förekommer i en eller ett fåtal orter torde ortsvillkoret inte vara i enlighet med proportionalitetsprincipen med anledning av att ortsvillkoret kommer omfatta samtliga orter.

Inom ramen av EU-rätten är sannolikheten nästa obefintlig att ortsvillkoret skulle tillåtas. Dock var poängen att illustrera komplexiteten i att införa en bestämmelse som inskränker på den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare i syfte att förhindra lönedumpning. Om syftet dessutom är att öka partsautonomin minskar inte komplexiteten i att införa en bestämmelse som inskränker på den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare i syfte att förhindra lönedumpning.

Mot bakgrund av att EU-domstolens i *Rüffert* fastslagit att bestämmelser i ett unionsland som medför att det blir *mindre attraktivt* för utstationerande arbetsgivare att nyttja den fria rörligheten. Vidare att EU-domstolen i *Luxembourg* fastslagit att en bestämmelse i syfte att skydda arbetstagarnas köpkraft inte utgör ett motiverat skäl av trängande allmänintresse är min bedömning att införa bestämmelser i ett unionsland motiverat av ”*ordre public*” är väldigt begränsat. Detta därför att en bestämmelse som *inte* innebär att det är *lika* eller *mer* attraktivt för en utstationerande arbetsgivare att nyttja den fria rörligheten inte är tillåten. Vidare kan det konstateras att mot bakgrund *Luxembourg* att fri rörlighet för utstationerande arbetsgivare prioriteras före arbetstagarnas köpkraft. Min slutsats är att i svensk rätt införa bestämmelser som går utöver vad som stadgas i utstationeringsdirektivet i syfte att bevara den svenska modellen och partsautonomin är begränsat alternativt att i ljuset svenskt perspektiv att avstå ifrån att begränsa facklig organisations möjlighet att vidta stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare.

4. Stridsrätten i internationell rätt

4.1 ILO:s konvention nr 87 och 98

ILO är ett organ under Förenta Nationerna (FN) och bildades år 1919. ILO är ett trepartsorgan där regeringar, arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter från 187 medlemsstater finns representerade. Syftet med ILO är att reglera arbetsnormer.⁸⁸ Vidare utgör den fackliga

⁸⁸ ILO [<https://www.ilo.org>] 2017-4-19.

föreningsfriheten en central roll i ILO:s verksamhet. Genom Sveriges anslutning till FN 1920 blev Sverige också medlem i ILO.⁸⁹

Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten följer av Konvention nr 87 och tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingen uttrycks i Konvention nr 98. Båda dessa konventioner binder samtliga medlemmar i ILO oberoende av andra avtal.⁹⁰ Rätten att vidta stridsåtgärder uttrycks inte explicit i ILO-konvention 87 men principen om att vidta stridsåtgärder är erkänd. I avsaknad av en uttrycklig bestämmelse i konvention nr 87 är det i huvudsak på genom artikel 3 i konventionen, som anger arbetstagarorganisationernas rätt att organisera sin verksamhet och utforma sina program. Vidare av artikel 10 följer att ett syfte med arbetstagarorganisationer är att försvara arbetstagarnas intressen. Det är mot bakgrund av dessa artiklar som ILO:s kommitté erkänt rätten att vidta stridsåtgärder.⁹¹ Det bör nämnas att i artikel 8.1.d från 1966 FN:s konvention om internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter framgår att även strejkrätten inkluderas som medel i stridsåtgärder, dock under förutsättningen att den sker enligt gällande lagstiftning i vederbörande stat. ILO:s kommitté understryker dock att stridsåtgärder inte utgör en absolut rättighet och ska användas som sista utväg i en konflikt.⁹²

I *Laval*⁹³ har EU-domstolen förklarat att vid normkonflikt är EU-rätten hierarkiskt överordnad ILO:s konventioner. I sitt utlåtande gällande *Laval* lät ILO:s kommitté meddela att det inte var kommitténs sak att döma EU-domstolens tolkning av EU-rätten.⁹⁴ Det kommittén däremot uttalade sig om gällde Sveriges lagändringar efter *Laval* i förhållande till ILO:s konvention 87. Kommittén förklarade att lagändringen⁹⁵ som skedde i MBL och utstationeringslagen till följd av EU-domstolens förhandsavgörande i *Lavamålet* var oroande. Kommitteén ansåg att lagändringarna var för långtgående och kränkte arbetstagarnas och arbetstagarorganisationernas rättigheter att skydda sina intresset.⁹⁶

⁸⁹ ILO [<https://www.svenskailo-kommitten.se>] 2017-04-20.

⁹⁰ Herzfeld, 2003, s. 63.

⁹¹ Giving globalization a humane face. International labour conference, 101st session, 2012. s. 46. P. 117.

⁹² Ibid, s. 46 & 47. P. 117 & 119.

⁹³ Mål C-341/05, *Laval*, p. 91.

⁹⁴ ILO: Report of the Committee of Experts 2012, s. 178.

⁹⁵ Se kapitel . 6.1 Lagändringar på grund av EU-domstolens förhandsavgörande i Laval-målet.

⁹⁶ Ibid, s. 180.

4.2 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

I november 1950 antogs EKMR av Europarådet.⁹⁷ Av artikel 6.2 och 6.3 FEU framgår att EU ska ansluta sig till EKMR och ska ingå i EU:s allmänna rättsprinciper. Av samma artikel följer att en anslutning till EKMR inte ska ändra EU:s befogenheter som följer av fördragen. EKMR har fortfarande inte implementerats i EU-rätten, däremot är EKMR implementerad i svensk lagstiftning. Av 2 kap 19 § RF följer att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Sveriges åtagande på grund av EKMR.

Rätten till stridsåtgärder som medel följer inte uttryckligen av EKMR, i huvudsak skyddar konvention föreningsfriheten som en grundläggande rättighet.⁹⁸ Av artikel 11.1 EKMR följer att alla har rätt till föreningsfrihet vilket innefattar en rätt att bilda och ansluta sig till en förening med syfte att skydda sina intressen. I princip bör inga restriktioner för utövandet av föreningsfriheten åläggas andra än de som erkänns inom ramen för artikel 11.1. Dock av 11.2 EKMR tillåts restriktioner om det gäller nationell säkerhet eller allmän säkerhet, för förebyggande av oordning eller brott, för skydd av hälsa eller moral eller för skydd av andras rättigheter och friheter. I uttalandet av Europadomstolen i *Enerji Yapi-Yol Sen mot Turkiet* meddelades att artikel 11 omfattar stridsåtgärder som medel i fråga om att se till arbetstagarnas intresse, dock kan stridsrätten begränsas och regleras av nationella lagstiftare i enlighet med artikel 11.2, dock får stridsrätten inte förbjudas.⁹⁹ Den rättsliga effekten av domen var att stridsrätten nu var skyddad av EKMR även om det fanns andra medel att tillgå i syfte att försvara sitt intresse.

Gällande EU och EKMR och i en situation där EU-domstolen tillämpar bestämmelser i EKMR och Europadomstolens praxis görs detta utifrån ett *EU-perspektiv* och vid en normkonflikt mellan EU-rätt och EKMR kan EKMR:s bestämmelse tillåtas om ingreppet är proportionerligt och i syfte att uppfylla ett av den gemensamma marknadens mål.¹⁰⁰ EU har vidtagit åtgärder i samband med Lissabonfördrag med hänsyn till EKMR (se artikel 6.2 och 6.3 FEU). Detta innebär dock inte att det som stadgas i EKMR är garanterat EU-rätten. Detta därför att det inte med säkerhet kan sägas att majoriteten av domarna i EU-domstolen (7 av 13 domare i EU-domstolen) och med vad som ovan sagts ser till de mänskliga rättigheterna om det kan hindra legalisering av en mer effektivt ekonomisk integration.¹⁰¹

⁹⁷ Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, s. 31.

⁹⁸ Edström, 2011, s. 63.

⁹⁹ *Enerji Yapi-Yol Sen mot Turkiet* den 21 april 2009, § 12.

¹⁰⁰ Herzfeld, 2003, s. 403.

¹⁰¹ Cameron, 2014, s. 187.

4.3 Europeiska sociala stadgan

Den Europeiska sociala stadgan (sociala stadgan) antogs i Turin 1961, drygt tio år efter EKMR. Samma år (1996) som stadgan reviderades beslutade svenska regeringen att underteckna den sociala stadgan.¹⁰² Den Europeiska kommittén för sociala rättigheter (sociala kommittén) är tillsynsorganet avseende sociala stadgan. Tillsammans med yttrande och utredningar som utarbetats av sociala kommittén ger stadgan ett uttryckligt skydd av rätten till kollektiva åtgärder. Den sociala stadgan är en *icke-bindande* handling, en stat som bryter mot stadgan kan inte bli bestraffad av sociala kommittén, däremot kan kommittén utfärda rekommendationer.¹⁰³ Dock ska social kommitténs aktiviteter och ställningstaganden betraktas som viktigt för utvecklingen av grundläggande rättigheter i arbetslivet.¹⁰⁴

Av artikel 5 i sociala stadgan följer att facklig föreningsfrihet skyddas och i artikel 6 återfinns ett uttryckligt skydd av förhandling- och strejkrätt. Av artikel 6.4 framgår att arbetstagare och arbetsgivare har rätt till kollektiva åtgärder, d.v.s. stridsåtgärder i intressekonflikter vilket inkluderar strejkrätten förutsatt att andra förpliktelser inte följer av kollektivavtal. Dock av artikel G följer att det är tillåtet att göra inskränkningar avseende kollektiva åtgärder under förutsättningen att de är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för att skydda andras rättigheter och friheter eller för skyddet av allmänt intresse, nationell säkerhet, folkhälsa eller moral.

I fråga om *Laval-domen*, och EU-domstolens ställningstagande lät sociala kommittén meddela att EU-rätten och sociala stadgan är två separat rättssystem. Av detta följer att sociala kommittén inte har kompetens att kommentera förhandsavgörande från EU-domstolen eller unionsländerns åtgärder med anledning av EU-rätten. Dock i perspektivet av den *sociala stadgan* meddelade sociala kommittén att en ekonomiska effekten av friheten för utstationerande arbetsgivare inte kan ha högre prioritet än grundläggande rättigheter som rätten att vidta kollektiva åtgärder i syfte att få till stånd bättre skydd för arbetstagares ekonomiska och sociala intressen.¹⁰⁵ Gällande den nationella lagstiftningen meddelade sociala kommittén juli 2013 (13 röster mot 1) att förändringarna¹⁰⁶ i MBL och utstationeringslagen som kom till följd av

¹⁰² Den reviderade europeiska sociala stadgan, Upprättad i Strasbourg den 3 maj 1996. S. 1.

¹⁰³ Nyström, 2016, s. 78.

¹⁰⁴ Edström, 2011, s. 62.

¹⁰⁵ Resolution CM/ResChS(2014)1. Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012. (Resolutionen saknar sidnumrering).

¹⁰⁶ Se kapitel . 6.1 Lagändringar på grund av EU-domstolens förhandsavgörande i Laval-målet.

Laval-domen strider mot arbetstagarorganisationernas och arbetsgivare rättigheter att vidta stridsåtgärder för att skydda sina intressen.¹⁰⁷

4.4 Bedömning av när den internationella stridsrätten kan göras gällande i förhållande till svensk rätt

Det kan konstateras att stridsrätten som medel vid en arbetsrättslig konflikt är erkänd av ILO, EKMR och Europeiska sociala stadgan. Av doktrin framgår att uppställa en normhierarki mellan EU-rätten och ILO, EKMR samt den Sociala stadgan inte är möjlig. Vilken rätt som ska tillämpas i ett specifikt fall kräver att det görs en avvägning mellan olika legitima intressen som är förankrade i någon viktig rättskälla.¹⁰⁸

Min bedömning är att Sverige i första hand ska Sverige se till EU-rätten vid lagändring som kan påverka den fria rörligheten mot utstationerande arbetsgivare negativ. Detta mot bakgrund av att den fria rörligheten för tjänster har sitt ursprung i fördragen och är en viktig rättskälla för Sverige. Men framförallt grundar sig min bedömning av *Laval*. Av EU-domstolens förhandsavgörande i *Laval* framgick att stridsåtgärder var en grundläggande rättighet men stridsåtgärden måste ske inom ramen av EU-rätten. I andra hand ska Sverige se till den internationella stridsrättens bestämmelser och erkännanden vid åtgärder i nationell rätt som kan få konsekvenser som inskränker fri rörlighet för utstationerande arbetsgivare.

5. Svenska modellen

5.1 Inledning

Som tidigare¹⁰⁹ nämnts kännetecknas den svenska modellen av att arbetsmarknadsregleringen sker genom kollektivavtal som ingåtts mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer, detta gäller särskilt lönebildningen.¹¹⁰ Detta innebär att staten ska avhålla sig ifrån inblandning i fråga om att reglera förhållandet på arbetsmarknaden. Vidare för att ett sådant system ska fungera är det av betydelse att organisationsgraden är hög både bland arbetstagarna och arbetsgivarna.¹¹¹ Trots att organisationsgraden minskat med tolv procentenheter från 2000 - 2016 är den ändå hög i ett internationellt perspektiv.¹¹² År 2016 var

¹⁰⁷ Committee of Social Rights: Activity Report 2013, s. 15.

¹⁰⁸ Källström & Malmberg, 2014, s. 59.

¹⁰⁹ Se kapitel 2 – Partsautonomin som ett ideal.

¹¹⁰ SOU 2015:83, s. 45.

¹¹¹ Ibid, s. 43.

¹¹² Kjellberg, 2017, s. 7.

cirka 69 procent av arbetstagarna medlem i någon arbetstagarorganisation. Organisationsgraden bland arbetsgivarna var år 2012 var 81 procent.¹¹³ Sett till löntagargruppen ålder 16 – 64 år 2015 var kollektivavtalens täckningsgrad 90 procent, inklusive hängavtal.¹¹⁴ I Sverige finns cirka 115 centrala organisationer på hela arbetsmarknaden som tecknar kollektivavtal, cirka 55 av dessa är arbetstagarorganisationer och övriga arbetsgivarorganisationer.¹¹⁵ Eftersom en majoritet av de fackligt anslutna arbetstagarna är anställda i företag som i sin tur är medlemmar i arbetsgivarorganisationer så brukar förhandlingar mellan parterna ske relativt smidigt.¹¹⁶

Den svenska strategin är att arbetsmarknadens parter ska reglera villkoren på arbetsmarknaden, dock finns ett antal undantag. Bland annat är arbetsmiljön och skydd mot diskriminering samt ett antal grundläggande bestämmelser reglerad i lag. En viktig grundläggande bestämmelse är föreningsfriheten, av 2 kap 1 § RF framgår att varje individ har rätt att sluta sig samman och bli medlem i en fackförening. Av 7-9 §§ MBL följer att arbetstagare och arbetsgivare har rätt att nyttja sin föreningsfrihet och att föreningsfriheten ska lämnas okränkta.

För en fungerade partsautonomi finns ramlagen MBL att förhålla sig till. Förhandlingsrätten stadgas i 10 § MBL, av paragrafen följer att arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med en arbetsgivare och arbetsgivarorganisation förutsatt att det rör ett förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det bör noteras att det är arbetstagarorganisationen som har rätt till förhandling med arbetsgivare och således inte den enskilda individen, det bör även observeras att 10 § MBL inte innehåller en skyldighet att ingå i ett avtal utan endast en skyldighet till förhandling. Förhandlingsskyldigheten gäller oavsett om det finns ett kollektivavtal mellan parterna eller inte. Av 2 § MBL framgår att vissa verksamheter undantas från förhandlingsskyldigheten, t.ex. verksamhet av religiöst slag.

Det finns även andra regler i MBL en arbetsgivare måste förhålla sig till, t.ex. framgår av 11 § MBL att innan viktigare förändring av verksamhet ska arbetsgivare förhandla med arbetstagarorganisation.

¹¹³ Ibid, s. 20.

¹¹⁴ Ibid, s 17.

¹¹⁵ Medlingsinstitutet, den svenska modellen och Medlingsinstitutet, 2016 – Medlingsinstitutet.

¹¹⁶ Kjellberg, s, 17.

5.2 Reglering genom kollektivavtal

Av praxis¹¹⁷ framgår att det kollektivavtal som dominerar i en specifik bransch ska ha normerande verkan. Detta innebär att kollektivavtalet även ska omfatta arbetstagare och arbetsgivare som inte är bundna av avtalet sinsemellan.¹¹⁸

I december 2016 fanns det 668 registrerade centrala kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor och dessa avtal träffades mellan centrala förbundsparter och gäller för hela eller delar av en bransch. Arbetsgivare som inte är medlem i ett arbetsgivarförbund kan teckna hängavtal med arbetstagarorganisation, detta innebär normalt att företaget blir bundet av ett riksavtal som finns i den bransch där företaget verkar.¹¹⁹

Formkravet för att ett kollektivavtal ska vara giltigt krävs att ett skriftligt avtal upprättas mellan parterna (23 § MBL) och kollektivavtalet binder alla medlemmar (26 § MBL). En anledning till att arbetsgivare vill teckna kollektivavtal beror bland annat på arbetsgivaren skyddas av fredsplikten, av 41 § MBL följer att fredsplikt omfattar de villkor som reglerats i kollektivavtal.

Upprättade centrala avtal skiljer sig vitt från varandra, vissa avtal reglerar bestämmelser om minimilön och andra inte. Dessutom tillåter en del centrala avtal att lokala parter aviker. I Sverige finns inget organ som vakar över att kollektivavtal följs, det är upp till parterna som sluter kollektivavtal att se till så de efterlevs, dock finns det möjlighet att vända sig till domstol för att kräva ut sin rätt enligt avtal. Det är den avtalsslutande organisationen som har rätt att vända sig till domstol och föra talan under förutsättning att lokal och central förhandling ägt rum som stadgas i 65 § MBL. Att bryta mot ett kollektivavtal kan leda till såväl allmänt skadestånd som skyldighet att utbetala ersättning för ekonomisk skada 54 och 55 §§ MBL, detta gäller även om brott mot kollektivavtal skett omedvetet. Om en arbetsgivare inte utbetalar ersättning för förfallen ersättning för betalning får stridsåtgärder vidtas.¹²⁰

Som nämnts i stycket ovan finns det inte någon myndighet som övervakar att kollektivavtal följs och inte heller något myndighet som övervakar att enskilda anställningsavtal följs. Istället för statlig myndighet är det arbetsmarknadens organisationer som övervakar att enskilda och kollektivavtal efterlevs.¹²¹ I AD 2010 nr 87 lät domstolen meddela att det inte

¹¹⁷ Arbetstagarna var medlemmar i ett fackförbund, dock var inte arbetsgivaren ansluten till någon organisation och hängavtal fanns inte heller upprättat. Tvisten gällde lön. Lönen var lägre än vad som stadgades i upprättat kollektivavtal mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation inom branschen. Högsta domstolen dömde att arbetsgivaren skulle utbetala lön i nivå med vad som stadgades i kollektivavtal. Se NJA 1933 s. 147.

¹¹⁸ SOU 2015:83, s. 48.

¹¹⁹ Medlingsinstitutet, avtalsrörelsen och lönebildning 2016 – Medlingsinstitutets årsrapport, s. 279.

¹²⁰ SOU 2015:83, s. 48 – 49.

¹²¹ SOU 2015:83, s. 47.

ligger i ett allmänt intresse att kontrollera vilka lönevillkor som är upprättade mellan arbetstagare och arbetsgivare. AD menade att intresset att kontrollera lönevillkor ligger hos fackförbundet och dess medlemmar.¹²²

För att förhindra lönedumpning på den svenska arbetsmarknaden kan fackliga organisationer genom förhandling och ytterst stridsåtgärder förmå oorganiserade arbetsgivare att teckna kollektivavtal eller hängavtal.¹²³

5.3 Stridsrätt och fredsplikt

Enligt 2 kap 14 § RF har arbetstagarorganisationer, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer rätt att vidta stridsåtgärder så till vida att inget annat följer av lag eller avtal. Vad gäller en oorganiserad arbetsgivare är huvudregeln att stridsåtgärder får vidtas i syfte att få till stånd kollektivavtal med en avtalslös arbetsgivare.¹²⁴ Den primära undantagsregeln i den svenska lagstiftningen avseende fredsplikt är 41 § MBL där det stadgas att fredsplikt råder i de frågor som regleras i kollektivavtal eller i tvister om dess innehåll. Av 41 § 3 st MBL följer att avtalsbunden fackförening får vidta sympatiåtgärder under förutsättningen att den part som vidtar strejk gör det under tillåtna förhållanden. Vidare är rätten till stridsåtgärder undantagit i fyra situationer, bland annat, företag som saknar arbetstagare eller att arbetstagarna består av familjemedlemmar vilket lagstadgas i 41 b § MBL. Den svenska lagstiftningen innehåller i övrigt inte några bestämmelser som förbjuder stridsåtgärder. Huvudregeln är att stridsåtgärder som medel är tillåtna i syfte att få till stånd kollektivavtal med en oorganiserad arbetsgivare.¹²⁵ Stridsåtgärder avser i de flesta fall att skada motparten och det enda skydd motpart har i en sådan situation är kravet på proportionalitet, d.v.s. vidtagna stridsåtgärder ska vara proportionella i förhållande till dess syfte. Det är dock den organisationen som vidtar stridsåtgärder som bedömer huruvida åtgärderna är proportionerliga eller inte. Den vanligaste anledningen till att stridsåtgärder används som påtryckningsmedel omfattar lönefrågor för arbetstagare. En betydande anledning till att arbetsgivare vill sluta hängavtal och arbetsgivarorganisationer vill få till stånd kollektivavtal är för att uppnå fredsplikt och därmed minimera riskerna för att konflikt uppstår vilket innebär ekonomiska förluster. Staten blandar sig inte i fråga om att få till stånd kollektivavtal, det är de fackliga organisationernas som på

¹²² AD 2010 nr 87. AD tog ställning till huruvida en arbetsgivare brutit mot transportavtalet. I transportavtalet framgick att företag skulle sända in anställningsbevis för arbetstagare oavsett medlemskap eller ej. Bland annat skulle avtalad lön framgå i insänt material. Fackförbundet menade även på att sådana upplysningar låg i ett allmänt intresse.

¹²³ Källström och Malmberg, 2014, s. 184.

¹²⁴ Ibid, s. 50.

¹²⁵ Ibid, s. 50.

eget initiativ vänder sig till kollektivavtalslösa arbetsgivare för att få till stånd ett avtal. När en konflikt uppstår tillämpar staten neutralitetsprincipen, d.v.s. staten tar inte någon av parternas parti, detta framgår bland annat av lagen (1969:93) som stadgar att en arbetstagare som utövar stridsåtgärder inte har rätt till statlig finansierad arbetslöshetsersättning.¹²⁶ Det bör nämnas att staten kan ingripa i en konflikt om den riskerar att skada samhället, senast detta skedde var SACO-SR konflikten 1971. Under konflikten antog riksdagen ett förslag som gjorde det möjligt att förnya det tidigare gällande kollektivavtalet i sex veckors tid.¹²⁷ En part som utsätts för stridsåtgärder kan vända sig till arbetsdomstolen, arbetsdomstolen kan sedan fastställa huruvida en kommande alternativt pågående konflikt är lovlig eller inte vilket följer av 69 § MBL.

Som nämnts i kapitel *partsautonomin som ett ideal* verkar Medlingsinstitutet för en fungerande lönebildning och verka för arbetsfred. Av 45 § 1 st MBL framgår att den part som avser vidta stridsåtgärder varslar motpart och Medlingsinstitutet sju dagar innan stridsåtgärden vidtas. 45 § 1 st MBL är en ordningsföreskrift och stridsåtgärden anses inte olovlig om varsel uteblir, vilket har fastställts i AD:s rättspraxis.¹²⁸ Av 47 a MBL följer att om båda parter samtycker kan en medlare utses av Medlingsinstitutet. Dock regleras i 47 b § 1 st MBL att Medlingsinstitutet har befogenhet att utan samtycke från arbetsmarkandes parter utse en medlare, förutsatt att institutet bedömer att det föreligger risk för stridsåtgärder alternativt att stridsåtgärden redan vidtagits. Av 47 b § 2 st MBL följer att beslutet inte får överklagas och av paragrafens *tredje stycke*¹²⁹ finns en undantagsregel från första stycket. Anledning till att Medlingsinstitutet har möjlighet att utse medlare utan samtycke från parterna beror på att stridsåtgärder kan få konsekvenser för *tredje man*.¹³⁰ Av 48 § 2 st MBL följer att medlaren ska verka för att en part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd. Av 49 § 1 st MBL framgår att Medlingsinstitutet en gång under ett medlingsuppdrag och att på medlares begäran kan besluta att varslade stridsåtgärder skjuts upp i högst 14 dagar och av paragrafens andra stycke följer att beslutet inte kan överklagas. Av 51 § 1 st följer att en medlare kan *föreslå* att tvisten ska avgöras genom skiljeförfarande och av paragrafens tredje stycken följer att om stridsåtgärder har påbörjats kan Medlingsinstitutet *uppmåna* parterna att låta tvisten avgöras genom skiljeförfarande. Av proposition framgår att en uppmaning i syfte att uppnå en lösning kan

¹²⁶ SOU 2015:83, s. 51.

¹²⁷ Prop. 1971:50, s. 1 och 10.

¹²⁸ Holke och Olauson, 2014, s. 337.

¹²⁹ Om parterna registrerar ett avtal hos Medlingsinstitutet där det framgår att parterna är överens om en viss förhandlingsordning med bestämda tidsplaner för förhandling och regler för tillsättning av medlare får en medlare under avtalets giltighetstid inte utses utan samtycke.

¹³⁰ Prop 1999/2000:32, s. 73.

tillämpas när alla andra medel är förbrukade.¹³¹ En *uppmaning* om skiljeförfarande är endast en starkare påtryckningsåtgärd än att *föreslå* skiljeförfarande, Medlingsinstitutet kan aldrig tvinga en part att låta tvisten avgöras genom skiljeförfarande.¹³²

Av 59 § MBL följer att en organisation som är bunden av ett kollektivavtal eller en överordnad organisation men som vidtar en olovlig stridsåtgärd måste utbetala ersättning för den ekonomiska skada som uppstått och ett allmänt skadestånd för brott mot den lagstadgade fredsplikten.

6. Anpassning efter Laval

Kapitel sex är uppdelad i två kapitel 6.1- och 6.2 med underkapitel. Kapitel 6.1 redogör för lagändringen 2010 och kapitel 6.2 redogör för lagändringen 2017.

6.1 Lagändringar 2010 på grund av EU-domstolens förhandsavgörande i Lavalmålet

6.1.1 Inledning

Med anledning av *Laval* tillsatte regeringen år 2008 en utredning med syfte att se över huruvida Lex Britannia i MBL borde avskaffas/förändras.¹³³ Förutom att se över MBL fick kommittén i uppgift att se över utstationeringslagen. Detta eftersom utstationeringslagens dåvarande innehåll inte förhindrade en facklig organisation att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd villkor som gick utöver utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” som innefattar minimivillkor som t.ex. lön¹³⁴ (utstationeringsdirektivet artikel 3.1 a-g)¹³⁵. Regeringens anvisning till kommittén var att med så få åtgärder som möjligt göra ingrepp i den svenska modellen med partsautonomin.¹³⁶ Utredningen fick också i uppdrag att undersöka

¹³¹ Ibid, s. 19.

¹³² Holke och Olauson, 2014, s. 345.

¹³³ Dir. 2008:38, s. 1.

¹³⁴ Artikel 3.1.c utstationeringsdirektivet.

¹³⁵ Förutom lön innefattar den hårda kärnan arbetstid, semester, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga, lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser som icke-diskriminerande behandling.

¹³⁶ Dir. 2008:38, s. 11 och 12.

om det var möjligt att med motivering av ”*ordre public*” ställa högre krav på utstationerande arbetsgivare i Sverige.¹³⁷

Kommittédirektivet ledde till ett betänkande, SOU 2008:123 - Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen och därefter regeringens proposition 2009/10:48 - Åtgärder med anledning av Lavaldomen som trädde i kraft i april år 2010.

Som nämnts var utgångspunkten att behålla den svenska modellen med partsautonomin intakt. Det var därför inte aktuellt med lagstadgad minimilön eller allmängiltigförklarade kollektivavtal.¹³⁸ Resultatet av den nya lagstiftningen blev Lex Laval som utgörs av 5 a § utstationeringslagen (härefter 5 a §) samt 42 § MBL.

6.1.2 Ändringar i utstationeringslagen

Enligt 5 a § 1 st följer att en fackförening kan vidta stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd kollektivavtal förutsatt att villkoren som stadgas i paragrafen¹³⁹ är uppfyllda.

Av 5 a § p1 följer att stridsåtgärder är tillåtet i syfte att få till stånd villkor som motsvarar de villkor som stadgas i ett *centralt* kollektivavtal och som tillämpas i *hela* Sverige, på motsvarande arbetstagare i *aktuell* bransch. För att kollektivavtalet ska klassas som centralt måste avtalet ingås på en central nivå av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Huruvida ett kollektivavtal kan tjäna som ett referensavtal i en viss situation följer av dess principiella tillämpningsområde.¹⁴⁰ Med anledning av att villkoren ska stadgas i ett centralt kollektivavtal, tillämpas i hela Sverige och i aktuell bransch ansåg regeringen det vara koherens med artikel 3.8 andra strecksatsen i utstationeringsdirektivet, d.v.s. att utstationerande arbetsgivare ska följa det kollektivavtal som ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.¹⁴¹

Regeringen var medveten om att det inom en bransch kunde förekomma flera centrala kollektivavtal. Detta innebar i sin tur att det fanns en risk för att utstationerande arbetsgivare inte skulle behandlas lika. Av artikel 3.8 andra strecksatsen i utstationeringsdirektivet följer att

¹³⁷ Ibid, s. 12. Utredarna kunde inte identifiera någon bestämmelse om anställnings- och arbetsvillkor i den svenska lagstiftningen som kunde omfattas av ”*ordre public*” och som gick utöver vad som stadgades i den ”hårda kärnan” i utstationeringsdirektivet.¹³⁷ Däremot kunde utredarna konstatera att lex Britannia inte förhindrades att fortsättningsvis gälla för utstationerande arbetsgivare från ett land utanför det europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Vidare rekommenderade utredarna att de nya reglerna i fråga om stridsåtgärder i samband med utstationering från ett tredje land inte skulle omfattas av de förslagna reglerna med hänsyn till att bevara den svenska modellen så långt det var möjligt. SOU 2008:123, s. 34 & 36.

¹³⁸ Ibid, s. 28.

¹³⁹ 5 a § p1, p2 och p3 utstationeringslagen.

¹⁴⁰ Ibid, s. 57 & 58.

¹⁴¹ Ibid, s. 31 & 32.

ett kollektivavtal ska gälla inom hela det nationella territoriet. Regeringen ansåg dock att det inte kan vara rimligt att ett kollektivavtal måste gälla i hela landet för att en facklig stridsåtgärd mot en utstationerande arbetsgivare ska vara lovlig. Regeringen menade att det väsentliga var hur kollektivavtalet genomdrivs, d.v.s. att avtalet ingås på en central nivå, dess täckningsgrad är således av mindre betydelse.¹⁴²

Av *Lavaldomen* framgick att endast minimivillkor som stadgas i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” kan tillåtas krävas av utstationerande arbetsgivare. Detta innebar i sin tur enligt regerings uppfattning att en facklig organisation inte får vidta en stridsåtgärd i syfte att få till stånd villkor utöver direktivets ”hårda kärna”. Eftersom Sverige inte infört och inte heller hade för avsikt att införa minimilön i lag eller i allmängiltiga kollektivavtal så var avsikten att utstationerande arbetsgivare i Sverige skulle följa minimilön enligt något av de centrala kollektivavtal som fanns. En utstationerande arbetsgivare som inte följer minimilön enligt kollektivavtal kan utsättas för stridsåtgärder.¹⁴³ Detta föranledde till 5 a § p2, av paragrafen följer att stridsåtgärder endast får vidtas i syfte att få till stånd minimilön eller andra minimivillkor som avses i 5 § utstationeringslagen.

Av 5 a § p3 utstationeringslagen följer att minimilön eller minimivillkoren som åsyftas komma till stånd genom stridsåtgärder är förmånligare för arbetstagare än vad som stadgas i 5 § utstationeringslagen. Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO) kritiserade lagtextens innehåll. Organisationerna ansåg att lagtexten skulle ändras från ”är förmånligare för arbetstagaren än”, till ”minst motsvarar”. Detta med anledning av att ett svenskt kollektivavtal är en förutsättning för att kunna övervaka att utstationerande arbetsgivare betalar utstationerande arbetstagare den lön som gäller enligt ett centralt kollektivavtal.¹⁴⁴ Regeringen till skillnad från LO och TCO ansåg att en sådan reglering som tillåter en facklig organisation att vidta stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare som redan betalar en lön i nivå med ett centralt kollektivavtal inte var förenligt med EU-rätten. Det med anledning av att en sådan regleringen går utöver vad som anses nödvändigt i förhållande till dess syfte. Det vill säga om en utstationerande arbetsgivare redan betalar lön enligt ett centralt kollektivavtal är det inte proportionellt att tillåta en facklig organisation vidta stridsåtgärder i syfte att övervaka att villkoret verkligen efterlevs. För att en stridsåtgärd ska vara proportionerlig i förhållande till dess syfte ansåg regeringen att en facklig organisation

¹⁴² Ibid, s. 31 &32.

¹⁴³ Ibid, s. 33.

¹⁴⁴ Gemensamt remissyttrande avseende förslag med anledning av *Lavaldomen* (SOU 2008:123) från Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO), s. 17.

endast får vidta stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd förmånligare villkor för arbetstagarna.¹⁴⁵

Av 5 a § 2 st utstationeringslagen framgår att stridsåtgärder är olovliga om en utstationerande arbetsgivare kan visa att de utstationerade arbetstagarna har lika eller bättre minimivillkor som stadgas i de centrala kollektivavtalen som gäller i aktuell bransch, den så kallade bevisregeln.¹⁴⁶ TCO och LO var kritiska till 5 a § 2 st utstationeringslagen, det med anledning av att organisationerna ansåg att det i princip är omöjligt att bevisa att en utländsk arbetsgivare betalar en lägre lön än minimilön i något av de centrala kollektivavtalen. För att kunna bevisa att arbetsgivaren betalar en lägre lön skulle en långdragen process krävas.¹⁴⁷ Regeringen ansåg att EU-domstolen på ett tydligt sätt i *Laval* fastslagit att stridsåtgärder i syfte att få till stånd villkor som en utstationerande arbetsgivare redan tillämpar utgör en diskriminerande handling.¹⁴⁸

6.1.3 Ändring i MBL

Stridsrätten är grundlagsskyddad¹⁴⁹ och begränsning av stridsrätten är främst reglerad i MBL. Regeringen ansåg att det var nödvändigt att MBL:s reglering skulle vara tillämplig på utstationeringssituationer. Av 41 c § MBL följer att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a §¹⁵⁰ utstationeringslagen inte är tillåten. En arbetstagarorganisation som vidtar en stridsåtgärd som strider mot 5 a § utstationeringslagen vidtar således också en åtgärd som strider mot MBL. Av 54 § MBL följer att arbetstagare, arbetsgivare och organisation som bryter mot MBL blir skadeståndsskyldig.¹⁵¹

Innan 2010 var en stridsåtgärd mot en utstationerande arbetsgivare som var bunden av ett utländskt kollektivavtal en lovlig handling. Av dåvarande 42 § 3 st MBL följde att en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som MBL inte var direkt tillämplig på inte var skyddade av fredsplikten.¹⁵² Detta innebar att en arbetstagarorganisation i enlighet med svensk rätt kunde vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att undantränga ett

¹⁴⁵ Prop. 2009/10:48, s. 35.

¹⁴⁶ Ibid, s. 39.

¹⁴⁷ Gemensamt remissyttrande avseende förslag med anledning av Lavaldomen (SOU 2008:123) från Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO), s. 20.

¹⁴⁸ Prop, 2009/10:48, s. 35 & 36.

¹⁴⁹ 2 kap § RF

¹⁵⁰ 5 a § p1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare inom den aktuella branschen, 5 a § p2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på områdena som avses i 5 § utstationeringslagen och 5 a § p3. är förmånligare än det som följer av 5 § utstationeringslagen. Se kapitel 6.1.2 – Ändringar i utstationeringslagen.

¹⁵¹ Prop, 2009/10:48, s. 39.

¹⁵² Prop. 1990/91:162 s. 17.

utländskt kollektivavtal till förmån för ett svenskt kollektivavtal. Detta ansåg EU-domstolen i *Laval* vara diskriminerande mot utstationerande arbetsgivare och inte förenligt med den fria rörligheten för tjänster.¹⁵³

Av 42 a § följer att det som stadgas i 42 § 1-3 st¹⁵⁴ inte ska gälla när en facklig organisation vidtar åtgärder mot arbetsgivare som MBL inte är direkt tillämplig på.¹⁵⁵ För att anpassa svensk rätt till EU-rätt, d.v.s. ändra lagen så att utstationerande arbetsgivare inte blev diskriminerade i Sverige infördes 42 a § 2 st MBL. Av andra stycket följer att MBL är direkt tillämplig på utstationeringslagen och således skyddas utstationerande organiserade arbetsgivare.¹⁵⁶ Följde av andra stycket är att utstationerande organiserade arbetsgivare och inhemska organiserade arbetsgivare likabehandlas på den svenska arbetsmarknaden, båda är skyddade av fredsplikten oavsett kollektivavtalets ursprung.

6.2 Ändring av *lex Laval*

6.2.1 Inledning

Som nämnts i uppsatsen inledningskapitel anmälde LO och TCO den svenska regeringen till ILO och sociala kommittén med anledning av att organisationerna ansåg att *lex Laval* kränkte svenska arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att skydda arbetstagarnas intressen. Därefter har ILO och sociala kommittén kritiserat Sverige för *lex Laval*, kommittéerna menade på att lagstiftningen var för inskränkande i fråga om arbetstagarorganisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare (se kapitel 4 – Stridsrätten i internationell rätt).

År 2012 tillsatte regeringen en kommitté med syfte att utvärdera *lex Laval*.¹⁵⁷ I kommittédirektivet framgick att uppdraget bl.a. var att se över hur den s.k. bevisregeln¹⁵⁸ tillämpades i praktiken. I uppdraget ingick även att undersöka om *lex Laval* skyddade utstationerade arbetstgares grundläggande arbets- och anställningsvillkor. Vidare skulle kommittén se över vilka lagändringar som var nödvändiga att genomföra i syfte att värna den svenska modellen inom ramen av EU-rätten och i ett internationellt perspektiv.¹⁵⁹

¹⁵³ Se kapitel 3.3.1.2 – Innebär svensk lagstiftning en diskriminering mot utstationerande arbetsgivare?

¹⁵⁴ Av 42 § 1 st MBL följer att en fackförening inte får vidta olovlig stridsåtgärder och av andra och tredje stycket följer att vid en olovlig konflikt ska medlem försöka hindra stridsåtgärden, vidare stadgas att det inte är tillåtet att det inte är tillåtet att delta i en olovlig konflikt.

¹⁵⁵ Samma lydelse som tidigare 42 § 3 st MBL.

¹⁵⁶ Prop. 2009/10:48 s. 42.

¹⁵⁷ Dir. 2012:92, s. 1.

¹⁵⁸ Se kapitel 4.1.2.1 fjärde stycke.

¹⁵⁹ Dir. 2012:92, s. 4.

Kommittédirektivet ledde till ett betänkande, SOU 2015:83 – Översyn av lex Laval och därefter regeringens proposition 2016/17:107 – Nya utstationeringsregler som inträdde första juni 2017.

Den lagförändring som är av störst betydelse utifrån studiens syfte, är att bevisregeln slopas. Detta med anledning av att bevisregeln innebär att stridsåtgärder är olovliga om en utstationerande arbetsgivare kan visa att de utstationerade arbetstagarna har lika eller bättre minimivillkor som stadgas i något av de centrala kollektivavtalen som gäller i aktuell bransch. Eftersom det är tillräckligt att en utstationerande arbetsgivare kan visa att ett enskilt avtal är i nivå med ett centralt avtal för att skyddas av fredsplikten begränsas fackliga organisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder.

Vidare är det även av betydelse att ett ny typ av kollektivavtal införts, härefter kallad utstationeringskollektivavtal¹⁶⁰. Detta därför att kollektivavtalet är avgörande för fackliga organisationer att övervaka att utstationerande arbetsgivare följer svenska minimivillkor.

Givet har andra åtgärder också vidtagits av regeringen, t.ex. har *motsvarar* ersatt *överensstämmer* i 5 § a 1p utstationeringslagen, dock innebär denna förändring inte någon ändring i sak.¹⁶¹ Vidare har det i 5 § a 2p tillförts ”*inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna.*” Detta förändrar inte den tidigare lydelsen utan utgör endast ett förtydligande att en facklig organisation inte får kräva att utstationerande arbetsgivare ingår ett kollektivavtal som medför ett tak som begränsar förmånligare villkor för utstationerade arbetstagare.¹⁶²

6.2.2 Bevisregeln slopas

Regeringens skäl till att slopa bevisregeln (5 a § 2 st utstationeringslagen) var att det av artikel 3.1 utstationeringsdirektivet framgår att det är medlemsländernas ansvar att *garantera* de utstationerade arbetstagarna de villkor som omfattas av den ”hårda kärnan” där bl.a. minimilön ingår.¹⁶³ Implementeringen av utstationeringsdirektivet i Sverige bygger och ska fortsättningsvis bygga på den svenska modellen vilket betyder att utstationerade arbetstgares minimilön ska garanteras i kollektivavtal och inte i lag eller allmängiltiga kollektivavtal. En metod som innebär att minimilön regleras i kollektivavtal är dessutom erkänd vilket framgår i

¹⁶⁰ Utstationeringskollektivavtal är inget begrepp som införts i lag, däremot en benämning kommittén använt i fråga om de kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. Se SOU 2015:83, s. 18.

¹⁶¹ Prop. 2016/17:107, s. 231.

¹⁶² Ibid, s. 230.

¹⁶³ Ibid, s. 36.

artikel 3.8 andra strecksatsen i utstationeringsdirektivet.¹⁶⁴ Med anledning av detta ansåg regeringen att ett kollektivavtal är en förutsättning för att det överhuvudtaget ska förekomma en minimilön på den svenska arbetsmarknaden. Att ta bort bevisregeln medför i sig att det ökar arbetstagarorganisationernas möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal. Eftersom det huvudsakliga målet med lagförändringen var att garantera utstationerade arbetstagare i Sverige de villkor som följer av utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” ansåg regeringen att ett kollektivavtal med begränsade villkor var nödvändigt.¹⁶⁵ Regeringens uppfattning var att en utstationerande arbetsgivare som är bunden av ett utländskt kollektivavtal med minimivillkor som motsvarar något av de centrala kollektivavtalen inte utgjorde ett garanterat skydd för utstationerande arbetstagare. Enligt regeringen var det Sveriges skyldighet att garantera utstationerade arbetstagare det skydd som de har rätt till enligt utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”. För att garantera och kunna övervaka att utstationerande arbetsgivare följer de svenska minimivillkoren ansåg regeringen ett utstationeringskollektivavtal vara nödvändigt.¹⁶⁶

Regeringen 2017 likt regeringen 2010 ansåg att lämpligast metod för att implementera minimilön inom ramen av EU-rätten var att tillämpa artikel 3.8 andra strecksatsen i utstationeringsdirektivet. Av artikeln följer att en utstationerande arbetsgivare ska följa det kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet. Av artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet följer att en utstationerande arbetsgivare endast kan förpliktas de villkor som är stadgade i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” och som är implementerade i nationell rätt. Med anledning av detta ansåg regeringen det nödvändigt att begränsa vilka villkor en facklig organisation kan kräva av en utstationerande arbetsgivare. En arbetstagarorganisation skulle därmed endast kunna kräva lön och andra villkor som omfattas av utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” i ett utstationeringskollektivavtal. Detta innebar bland annat att utstationeringskollektivavtalet till skillnad mot ett ”normalt” kollektivavtal inte kräver att en utstationerande arbetsgivare måste förhandla med arbetstagarorganisation innan viktigare förändring (11 § MBL).¹⁶⁷

Genom ett utstationeringskollektivavtal kan utstationerade arbetstagare garanteras bl.a. den minimilön de har rätt till, samt att kollektivavtal gör det möjligt för fackliga

¹⁶⁴ Ibid, s. 37.

¹⁶⁵ Ibid, s. 34.

¹⁶⁶ Ibid, s. 38.

¹⁶⁷ Prop. 2016/17:107, s. 39.

organisationer att bevaka¹⁶⁸ att arbetsgivare fullgör sina skyldigheter.¹⁶⁹ Vidare ansåg regeringen att effekten av ett utstationeringsavtal är att om någon part bryter mot villkoren så blir parten skadeståndsskyldig (54 & 55 §§ MBL).¹⁷⁰ Regeringen gör här en jämförelse mellan de länder som tillämpar minimivillkor genom lag eller allmängiltiga kollektivavtal. Regeringen ansåg att en utstationerande arbetsgivare alltid är skyldig att följa värdlandets minimivillkor i lag och allmängiltiga kollektivavtal och det är först i en situation som en utstationerande arbetsgivare bryter mot dessa som en myndighet kan kliva in för att sanktionera arbetsgivare. Således menade regeringen den svenska implementeringen av minimilön genom kollektivavtal skulle kunna likställas med hur det ser ut i övriga länder som tillämpar lagstadgade- eller allmängiltiga kollektivavtal. Detta innebär således att ett utstationeringsavtal som kommer till stånd med stöd av stridsåtgärder endast binder den utstationerande arbetsgivaren till villkor som omfattas av utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” och endast om en utstationerande arbetsgivare bryter mot villkoren får utstationeringskollektivavtalet en effekt. Regeringen ansåg att ett utstationeringskollektivavtal inte konkurrerar eller undantränger ett utländskt kollektivavtal.¹⁷¹ Detta med anledning av att en utstationerande arbetsgivare är skyldig att följa värdlandets minimivillkor enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet och som tidigare nämnts får kollektivavtalet endast effekt om arbetsgivare bryter mot villkoren, detta innebär att utstationeringskollektivavtal endast bekräftar den utstationerande arbetsgivarens skyldigheter på den svenska arbetsmarknaden.¹⁷²

Regeringen ansåg att effekten av lagändringen inte innebar en diskriminering av utstationerande arbetsgivare. Detta eftersom en utstationerande arbetsgivare likt en inhemsk arbetsgivare skyddas av fredspikten förutsatt att villkoren i ett utstationeringskollektivavtal eller ett ”vanligt” svenskt kollektivavtal följs. Regeringen ansåg därför att stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett utstationeringskollektivavtal inte stred mot diskrimineringsförbudet i artikel 57 FEUF även om den utstationerande arbetsgivare var bunden av ett utländskt kollektivavtal.¹⁷³

Av artikel 56 FEUF följer att ett medlemsland inte får vidta åtgärder som innebär inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster och av *Rüffert* har EU-domstolen fastslagit att det inte får förekomma reglering som gör det mindre attraktivt för utstationerande arbetsgivare

¹⁶⁸ Som tidigare nämnts saknas en myndighet som övervakar lönevillkoren och av rättspraxis framgår att det att kontroll av uppgifter som bland annat innefattar lön ligger i fackförbundens intressen. Se kap 3.4.

¹⁶⁹ Prop. 2016/17:107, s. 39.

¹⁷⁰ Ibid, s. 34.

¹⁷¹ Ibid, s. 39.

¹⁷² Ibid, s. 39.

¹⁷³ Prop. 2016/17:107, s. 40.

att nyttja den fria rörligheten. Det är dock tillåtet att vidta åtgärder i nationell rätt som innebär en inskränkning i den fria rörligheten med hänsyn till allmän ordning. I *Gebhard* har EU-domstolen fastställt åtgärden måste vara tillämplig på ett icke-diskriminerande sätt, framstå som motiverade av ett trängande allmänintresse, vara ändamålsenlig för att säkerställa förverkligande av den målsättning som eftersträvas genom dem, och i enlighet med proportionalitetsprincipen inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå denna målsättning.

Alliansen, d.v.s. moderaterna, centerpartiet, liberalerna och kristdemokraterna reserverade sig mot att slopa bevisregeln. Detta med anledning av att lagändringen med *stor* sannolikhet inte skulle vara förenlig med EU-rättens principer om proportionalitet. Detta därför att en utstationerande arbetsgivare som i utländskt kollektivavtal eller enskilt avtal har förpliktat sig att betala en lön i nivå med ett centralt kollektivavtal inte skyddas av fredspikten. Alliansen ansåg därför att lagändringen skulle göra det mindre attraktivt för utstationerande arbetsgivare att nyttja den fria rörligheten. Dessutom ansåg alliansen att det fanns en risk med att effekten av lagändringen skulle utgöra en diskriminerande handling mot utstationerande arbetsgivare.¹⁷⁴

Regeringen menade på att lagförändringen som innebär att arbetstagarorganisationer kan vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd ett utstationeringskollektivavtal var av allmänintresse som *kan* motivera inskränkning i den fria rörligheten. Detta därför att skälen till att utöka möjligheterna för att uppnå ett kollektivavtal för utstationerande arbetsgivare var att skydda arbetstagare vilket utgör ett allmänintresse och som kan motivera inskränkningar i den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare.¹⁷⁵

7.3 Laval-målet, ändringar i svensk rätt och partsautonomin i den svenska modellen

Med utgångspunkt i partsautonomin som ett ideal (se kapitel 2 – Partsautonomin som idealmodell) är det redan klarlagt att partsautonomin inte var fulländad på den svenska arbetsmarknaden innan *Laval*. Detta med anledning av att staten genom Medlingsinstitutet fungerar som tredje part i lönebildningen. Institutet har långtgående befogenheter att ingripa i lönebildningen och kan på uppmaning av utsedd medlare skjuta upp kommande stridsåtgärd,

¹⁷⁴ Betänkande 2016/17:AU9, s. 17.

¹⁷⁵ Prop. 2016/17:107, s. 40.

detta gäller såväl ett inhemskt förhållande som ett förhållande mellan en facklig organisation och en utstationerande arbetsgivare.

Mot bakgrund av lagändringarna 2010 med lex Laval bedömer jag att avståndet mellan ”partsautonomin som ett ideal” och den dåvarande ”reellt existerande partsautonomin” ökade. Detta med anledning av att en facklig organisation i och med den nya lagstiftningen endast kunde kräva att en utstationerande arbetsgivare skulle följa de villkor som i nationell rätt motsvarar utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”. Min bedömning av detta är att den fria förhandlingsrätten därigenom begränsades. Notera att de lagändringar som träder i kraft den 1 juni 2017 fortfarande begränsar förhandlingsfriheten för fackliga organisationer, d.v.s. förhandlingsfriheten och kraven att ingå i ett utstationeringskollektivavtal är fortfarande begränsad till frågor som motsvaras av utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”. Vidare med lex Laval följde bevisregeln som innebar att en facklig organisation inte fick vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare som kunde visa att lönevillkoren i ett enskilt avtal eller ett utländskt kollektivavtal var i nivå med lönevillkoren i ett centralt kollektivavtal. Bevisregeln innebar ytterligare ett ingrepp i partsautonomin i den svenska modellen. Detta därför att en utstationerande oorganiserad arbetsgivare skyddades av fredsplikten under förutsättning att arbetstagarna hade lika bra eller bättre lönevillkor än vad som stadgades i ett centralt kollektivavtal i aktuell bransch. Huvudregeln i svensk rätt är att oorganiserad arbetsgivare inte är skyddad av fredsplikt, men bevisregeln i 5 a § 2 st utstationeringslagen undantar utstationerande arbetsgivare från denna huvudregel.

Min bedömning är att Sverige i takt med lagändringen 2010 fokuserade på att lagändringarna inte skulle inskränka på den fria rörligheten för utstationerande arbetsgivare men samtidigt skulle partsautonomin i den svenska modellen bevaras. Lagändringen innebar emellertid att det fortfarande var lön enligt centralt kollektivavtal som gällde. Vidare var en stridsåtgärd mot utstationerande arbetsgivare som inte följde lönevillkor i ett centralt kollektivavtal lovlig. Sverige hade kunna införa minimilön i lag vilket skulle innebära ett ännu större ingrepp i svenska modellen och partsautonomin. Detta därför att en lön i lag innebär att det är en statlig myndighet som i lag anger en minimilön och således inte arbetsmarkandes parter som genom förhandling och ytterst stridsåtgärder får till stånd minimilön i ett kollektivavtal.

I ljuset av partsautonomin som ideal anser jag inte att lagändringen i MBL 2010 som förbjöd fackliga stridsåtgärder mot kollektivavtalsbunden utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd ett svenskt kollektivavtal som en ett ingrepp som försämrade partsautonomin. Detta därför att den utstationerande arbetsgivaren genom den fria förhandlingsrätten ingått i ett kollektivavtal med en utländsk arbetstagarorganisation. Däremot

anser jag att lagändringen i MBL mot bakgrund av kollektivavtalets betydelse på den svenska arbetsmarknaden fick en negativ effekt. Detta därför att det inte finns någon myndighet som övervakar att arbetsgivare följer avtalade villkor. Det är fackliga organisationer som övervakar att arbetsgivare följer villkor och för att kunna övervaka krävs ett kollektivavtal.

Den lagändring som trädde i kraft i juni 2017, d.v.s. att bevisregeln slopas och att den nya kollektivavtalsformen utstationeringskollektivavtal tillkommer, innebär att utstationerande arbetsgivare som ingått i kollektivavtal med en arbetstagarorganisation i hemlandet och kan visa att de följer minimivillkor inte är skyddad av fredsplikten.

Beträffande inverkan på partsautonomin i den svenska modellen är min bedömning av den lagändring som införts i juni 2017 att partsautonomin dels minskar, dels ökar. Jag anser att partsautonomin minskar när det gäller utstationerande *organiserade* arbetsgivare. Detta eftersom arbetsgivaren genom förhandlingsfriheten ingått i ett kollektivavtal med en utländsk fackförening och således borde skyddas av fredsplikten.

Jag anser även att lagändringen bidrar till en ökad partsautonomi i den svenska modellen genom att staten har valt att avreglera inom området i syfte att överlåta till parterna att genom förhandlingar och ytterst stridsåtgärder komma överens och få till stånd ett kollektivavtal med utstationerande oorganiserad arbetsgivare. Min slutsats är att den lag som träder i kraft 2017 innebär ett steg i riktning mot ökad partsautonomi i jämförelse med 2010 års lagändring.

Min bedömning till varför en majoritet i regeringen och slutligen en majoritet i riksdagen ändrade sin uppfattning och infört hårdare krav mot en utstationerande arbetsgivare är att Sverige inför den nya lagen som träder i kraft 2017 till skillnad från 2010 fokuserade på att det är ett unionslands skyldighet enligt EU-rätten att skydda utstationerade arbetstagare.

7.3.1 Förslag i syfte att öka partsautonomin och förhindra lönedumpning

Ett förslag att öka partsautonomin i den svenska modellen inom ramen av EU-rätten är att ge varje facklig organisation rätt att vidta stridsåtgärder mot utstationerande oorganiserad arbetsgivare. Syftet med stridsåtgärden får inte vara att få till stånd en högre lön än gällande lägsta minimilön inom något av de centrala kollektivavtalen inom aktuell bransch. För det första innebär detta att utstationerande oorganiserade arbetsgivare i Sverige inte behandlas sämre än inhemska oorganiserade arbetsgivare och således förekommer inte någon diskriminering. Vidare innebär det att en utstationerande arbetsgivare aldrig kan krävas betala högre minimilön än någon annan arbetsgivare inom samma bransch i samma land vilket innebär att det inte blir mindre attraktivt att nyttja den fria rörligheten. Ett problem med förslaget är att minimilön kan

förändras i centrala kollektivavtal i takt med förhandlingar. Men mot bakgrund av att reallöneutvecklingen uppgår till i genomsnitt 2,2 procent per år för perioden 1998-2016,¹⁷⁶ torde inte minimilönen med tiden minska i centrala kollektivavtal.

¹⁷⁶ Arbetsgivarverket [www.arbetsgivarverket.se] 2017-06-01.

Källförteckning

Offentligt tryck

Lagar (SFS)

SFS 1999:678. Om utstationering av arbetstagare. Stockholm: Arbetsdepartementet.

SFS 1976:580. Om medbestämmande i arbetslivet. Stockholm: Arbetsdepartementet.

SFS 1974:152. Om beslutad ny regeringsform. Stockholm: Justitiedepartementet.

Regeringens propositioner (Prop.)

Prop. 2016/17:107 Nya utstationeringsregler.

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

Prop. 1990/91:162 Om vissa fredsplikter.

Statens offentliga utredningar (SOU)

SOU 2015:83 Översyn av lex Laval, Betänkande av Utstationeringskommittén.

SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen, Betänkande av Lavalutredningen.

Direktiv

Kommittédirektiv Dir. 2012:92 Utstationering på svensk arbetsmarknad.

Kommittédirektiv Dir. 2008:38 Konsekvenser och åtgärder med anledning av Lavaldomen.

Betänkande

Arbetsmarknadsutskottet betänkande 2016/17:AU9 Nya utstationeringsregler.

Institutionella rapporter & dokument

Medlingsinstitutet, den svenska modellen och Medlingsinstitutet, 2016 – Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildning 2016 – Medlingsinstitutets årsrapport.

Offentligt tryck från EU

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EUT L 18, 21.1.97, s. 1-6.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden.

Fördrag och konvention

Förklaringar som fogas till slutakten från den regeringskonferens som antagit Lissabonfördraget. Undertecknat den 13 december 2007. OJ C 115, 9.5.2008, s. 1–388.

1980 års Romkonvention om tillämplig lag på avtalsförpliktelser (konsoliderad version). OJ C 27, 26.1.1998.

Offentligt tryck från internationella organisationer

Committee of Social Rights: Activity Report 2013.

Den reviderade europeiska sociala stadgan, Upprättad i Strasbourg den 3 maj 1996 European. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna (1950).

Giving globalization a humane face. International labour conference, 101st session, 2012.

Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012.

Resoluion CM/ResChS(2014)1, Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012.

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Report III (Part 1A) International Labour Conference, Session 101, 2012.

Rättspraxis

Avgörande från Arbetsdomstolen

AD 2010 nr 87.

Avgörande från Högsta domstolen

NJA 1933 s. 147.

Avgörande från Europadomstolen

Enerji Yapi-Yol Sen mot Turkiet (68959/01) dom meddelad den 21 april 2009.

Avgöranden från EU-domstolen

Mål C-101/08 Audiolux SA m.fl. mot Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL) m.fl., och Bertelsmann AG m.fl, REG 2009 s. I-9823.

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

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

Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetarförbundet m.fl., REG 2007, I-11767.

Mål C-55/94 Reinhard Gebhard mot Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano, REG 1995, I-4165.

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

Litteratur

Cameron, Ian (2014), *An introduction to the European convention on human rights, 7th edition*. Iustus förlag AB, Uppsala.

Derlén, Mattias, Ingmanson, Staffan och Lindholm, Johan (2015), *Grundläggande EU-rätt*, Liber AB, Stockholm.

Edström, Örjan (2011), The Right to Collective Action – in Particular the Right to Strike – as a Fundamental Right, i Mia Rönmar (editor), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe, Swedish Studies in European Law*, Volume 4, Hart Publishing, Oxford, pp. 57–76.

Herzfeld, Olsson, Petra (2003), *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus förlag AB, Uppsala.

Holke, Dan och Olauson, Erland (2014), *Medbestämmande lagen – med kommentar*, Sjätte upplagan, Studentlitteratur AB, Lund.

Kjellberg, Anders (2017), *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds Universitet, Lund.

Kleinman, Jan (2013), Rättsdogmatisk metod, i Korling, Fredric m.fl (red.), *Juridisk Metodlära*, Lund, studentlitteratur AB, s. 21 – 45.

Reichel, Jane (2013), EU-rättslig metod, i Korling, Fredric m.fl (red.), *Juridisk Metodlära*, Lund, studentlitteratur AB, s. 109-140.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2013), *Anställningsförhållandet, Inledning till den individuella arbetsrätten*, tredje upplagan. Iustus Förlag AB, Uppsala.

Nyström, Birgitta (2016), The European Social Charter and Labour Rights in Times of Crisis, i Carlson, Laura m.fl. (editors), *Globalisation, Fragmentation, Labour and employment law – a Swedish perspective*, Iustus förlag AB, Uppsala.

Nyström, Birgitta (2011), *EU och arbetsrätten*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm.

Weber, Max (1991). Samhällsvetenskapernas objektivitet, 1919, i Comte, August m.fl (red.) i

Tre klassiska texter, Göteborg, Korpen, 1991, s. 96-163.

Övriga källor

Arbetsgivarverket [<https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/loner--kostnader/lonerutveckling/>] 2017-06-01.

Europaparlamentet

[http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sv/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.1.6.html] 2017-05-04.

Gemensamt remissyttrande avseende förslag med anledning av Lavaldomen (SOU 2008:123) från Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

ILO [<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>] 2017-04-19.

ILO [<https://svenskailo-kommitten.se/om-ilo/>] 2017-04-20.

LO

[[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_bakgrundeusem10jan_pdf/\\$file/BakgrundEUsem10jan.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_bakgrundeusem10jan_pdf/$file/BakgrundEUsem10jan.pdf)] 2017-05-16.

Medlingsinstitutet [<http://www.mi.se/om-oss/medlingsinstitutets-tillkomst-och-historia/>] 2017-05-26.

Regeringen [<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/02/nu-satsar-regeringen-pa-hojda-lararloner/>] 2017-04-20.

Riksdagen [<https://www.riksdagen.se>] 2017-05-19.

Statistiska centralbyrån [http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Temaomraden/Loner-och-arbetskostnader/Begrepp-och-klassificeringar-i-lonestatistiken/] 2017-05-08.