

**Juridiska Institutionen,  
Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet  
Tillämpade studier 2006-12-30**

**”Är utstationeringsdirektivet ett effektivt sätt att bekämpa  
”social dumping””?”**

**Marie Elisabeth Merighi**

Handledare: Per Cramér

Till Farmor

**Märta Elisabeth**

Du måste inte vara  
sådan som du uppfostrades.  
Du måste inte vara en spegel  
som återger och återger:  
Din makt över omständigheterna  
är verkligen inte stor  
men du behöver inte göra dig  
lojal med din vanmakt.  
I allt finns ett uppror.

Göran Greider ur Jakobsbrevet

## Innehållsförteckning

Inledning.....	5
1.1 Syfte och frågeställningar.....	7
1.2 Metod.....	7
1.3 Avgränsning.....	7
1.4 Disposition.....	7
2 Social dumping.....	8
2.1 Social dumping i Sverige.....	9
3 Arbetsrättsliga modeller i Europa.....	11
3.1 Den kontinentala modellen.....	11
3.2 Den anglosachsiska modellen.....	12
3.3 Den nordiska modellen.....	12
4 Det svenska kollektivavtalssystemet.....	12
4.1 Kollektivavtalens bindande verkan.....	12
4.1.1 Verkan gentemot oorganiserade arbetstagare.....	13
4.1.2 Stridsåtgärder.....	13
4.1.3 Lex Britannia.....	13
5 Svensk domsrätt i arbetstvister.....	14
5.1 Civilrättslig arbetsrätt.....	14
5.2 Brysselkonventionen.....	14
6 Lagvalsregler i arbetstvister.....	15
6.2 Civilrättslig lagstiftning.....	15
6.2.1. Avtalsinstitut enligt svensk internationell privaträtt.....	15
6.2.2. Romkonventionen.....	15
6.3 Särskilt om lagvalsregler för kollektivavtal.....	18
6.3.1. Tillämplig lag på fackliga strider.....	18
6.3.2 Ordre Public.....	18
7 Svenska metoder att motverka låglönekonkurrens.....	19
7.1 Arbetstillstånd.....	19
7.2 Sociala hänsyn vid offentlig upphandling.....	19
7.3 Uteslutning av leverantörer.....	20
7.4 Sociala hänsyn vid prövning av anbud.....	20
7.5 Sociala klausuler vid offentliga kontrakt.....	21
7.6 Stridsåtgärder mot arbetsgivare som inte är bunden av svenskt kollektivavtal.....	21
7.7 Arbetsgivarens negativa föreningsrätt.....	22
8 Utstationeringsdirektivet.....	22
8.1 Syftet och bakgrund.....	22
8.1.1 Utstationeringsdirektivets rättsliga grund.....	25
8.2 Världsprincipen.....	25
8.3 Utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”.....	26
8.4 Tillämpliga regleringsinstrument.....	26
8.5 Utstationeringsdirektivets svenska införlivande.....	27
8.6 Arbets- och anställningsvillkor som inte omfattas av den ”hårda kärnan”.....	29
8.7 Utstationeringsdirektivet och de fackliga rättigheterna.....	29
8.7.1 Rätten att vidta stridsåtgärder.....	29
8.7.2 Grundläggande fackliga rättigheter i Utstationeringslagen.....	30
8.8 Slutsatser beträffande direktivet.....	30

9 EG-rätt .....	32
9.1 Målkonflikter .....	32
9.2 Den sociala dialogen .....	33
9.2.1 Det sociala avtalet .....	34
9.3 Vaxholmskonflikten .....	34
10. EG-fördraget .....	36
10.1 Likabehandlingsprincipen .....	36
10.2 Förbud mot inskränkningar av den fria rörligheten för tjänster .....	36
10.2.1. Skyddsvärda intressen .....	36
11 Utsträckning av lag eller kollektivavtal .....	38
12 Stridsåtgärder .....	38
13 Gemenskapsmålen och medlemsstaternas förpliktelser .....	41
14 Utstationeringsdirektivet och valet av rättslig grund .....	41
15 Principen om mångfald och skyddet av medlemsstaternas rättsordningar .....	44
16 Slutsatser .....	44

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Dir	Direktiv
Ds	Departementsserien
EES	Europeiska Ekonomiska Samarbetsrådet
EFTA	European Free Trade Association
EG	Europeiska Gemenskapen
EGD	EG-domstolen
EGF	EG-fördraget
HD	Högsta Domstolen
ILO	International Labour Organization
ITF	International Transport Federation
LAS	Lagen om anställningsskydd (1982:80)
LOU	Lagen om offentlig upphandling (1992:1528)
MBL	Medbestämmande lagen (1976:580)
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop	Proposition
RB	Rättegångsbalken (1942:70)
RF	Regeringsformen (1974:152)
SOU	Statens Offentliga Utredningar

## Inledning

1994 blev Sverige medlem i EU och gav därmed upp en del av sin autonomi, t.ex i form av stympad lagstiftningsmakt<sup>1</sup>. Detta i utbyte mot tillträde till ”den inre marknaden”. EU har för närvarande 25 medlemsländer, men kommer den 1 januari 2007 att utvidgas till 27 medlemsländer<sup>2</sup>, vilka alla, precis som Sverige, hoppas kunna dra nytta av denna inre marknad i syfte att uppnå ökat välbefinnande för sina medborgare.

En av grundtankarna med EU:s inre marknad är att genom konkurrens uppnå ekonomisk effektivitet, så även på det arbetsrättsliga området. Inom EU finns ett spänningsförhållande mellan ekonomiska och sociala hänsyn. Det europeiska samarbetet var från början ett markandsekoniskt projekt men efterhand har gemenskapens mål förändrats. På det arbetsrättsliga området finns risk för snedvriden konkurrens på grund av att den arbetsrättsliga lagstiftningen i medlemsstaterna nått olika nivåer. Allt större tyngdpunkt har därför kommit att läggas på sociala målsättningar och det är inte längre självklart att ge ekonomiska hänsyn företräde framför sociala. All rätt innebär till stor del kompromisser eller val mellan motstridiga målsättningar, värden och intressen och arbetsrätten bottnar i en strävan att skapa balans mellan ekonomiska och sociala värden.<sup>3</sup> Utvecklingen av EU:s inre marknad innebär en intresseavvägning mellan fri konkurrens och motverkande av social dumping. Professor Niklas Bruun har beskrivit utvecklingen på följande sätt: ”I den inre marknads skugga pågår det en ständig revirkamp om var arbetsrätten slutar och den ekonomiska regleringen tar över”. Parallellt med denna revirkamp aktualiseras balansgången mellan åtgärder som syftar till att motverka social dumping å ena sidan och social protektionism å andra sidan. Dessa gränsdragningar och intresseavvägningar har kommit upp till ytan i och med EU:s utvidgning 2004. Genom utvidgningen har skillnaderna i arbetskraftskostnader, särskilt lönekostnader mellan EU länderna ökat väsentligt. 2002 motsvarade arbetskraftskostnaderna i de 7 nya EU-länderna 11-25% av den genomsnittliga nivån i de 15 gamla EU-länderna.<sup>4</sup>

I takt med den tilltagande globala rörligheten för varor tjänster och investeringskapital har förutsättningar för rättslig reglering radikalt förändrats. Utformningen av nationell lagstiftning har i ökad omfattning kommit att värderas ur ett konkurrensperspektiv gentemot andra stater. Utvecklingen av nationella rättsregler påverkas därför också av hur de politiska

---

1 RF 10:5

2 Den 1 januari 2007 utvidgades EU:s medlemsstater till 27 stycken. [www.eu-upplysningen.se](http://www.eu-upplysningen.se).

3 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 26.

4 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet. En rättslig analys, SACO 2005, s 7.

beslutsfattarna uppfattar konkurrenssituationen.<sup>5</sup> Frågan om hur den arbetsrättsliga skyddsregleringen skall utsträckas till att omfatta alla arbetsgivare uppkommer på olika nivåer. På internationell nivå handlar det om att skilda arbetsrättsliga regler på olika nivåer kan ge länder med låga arbetsrättsliga skyddsnivåer konkurrensfördelar i kampen om marknadsandelar på världsmarknaden i eller i kampen om de internationella företagens investeringar. Den arbetsrättsliga regleringen härrör såväl från ILO som EU kan förklaras utifrån sådana överväganden.<sup>6</sup>

1991 lade EG-kommissionen direktivförslag beträffande utstationerade arbetstagare i syfte att för det första skapa ökad klarhet om vilka regler som är tillämpliga vid utstationeringar och därmed underlätta etableringsfriheten och den fria rörligheten av tjänster. För det andra har direktivet tillkommit för att undvika s.k. social dumping. Den fria rörligheten av arbetskraft kräver nämligen lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras.<sup>7</sup>

### **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med min uppsats är att utreda om direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, är ett effektivt sätt att motverka ”social dumping”. Vad är egentligen ”social dumping” och vad är syftet med utstationeringsdirektivet.

### **1.2 Metod**

Jag har sökt svaret till mina frågeställningar i litteratur, artiklar och på internet.

### **1.3 Avgränsning**

Jag har endast studerat frågeställningarna utifrån ett svenskt perspektiv och inte tittat på frågan ur ett globalt hänseende. Jag tar inte heller upp frågor kring Tjänstedirektivet som dock är närbesläktat.

### **1.4 Disposition**

Jag börjar med att diskutera fenomenet ”social dumping” generellt och ur ett svenskt perspektiv. Därefter beskriver jag grovt, rådande arbetsrättsliga modeller i Europa, därefter det svenska kollektivavtalssystemet. Jag redogör sedan för svensk domsrätt i arbetstvister, lagvalsregler i arbetstvister. Därefter beskriver jag svenska metoder att motverka låglönekonkurrens och går vidare med att beskriva utstationeringsdirektivet.

---

5 Cramér, ”Staten och den rättsliga regleringen i den globaliserade ekonomin, särtryck ur Borta den starka statens politik? SNS förlag, Stockholm 2005, s 42.

6 Malmberg, Metoder att motverka låglönekonkurrens i Norden, s 3.

7 SOU 1998:52, s 9.

Jag fortsätter med ett kapitel om EG-rätt därefter en sammanfattning av vad jag kommit fram till och sist mina slutsatser.

## 2 Social dumping

”Social dumping” är inget nytt begrepp. Det har förekommit under hela detta sekel och arbetstagarorganisationen ILO skapades bland annat i syfte att undvika att konkurrensen mellan företag i olika länder skedde genom en sänkning av arbetskraftskostnaderna på ett sätt som direkt återspeglar sig i lägre lön eller försämrade anställningsvillkor.<sup>8</sup> Tanken formulerades redan i ILO:s konstitution 1919:

*”the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries.”*

Det föreligger inte något direkt samband mellan arbetskraftskostnader och konkurrenskraft. Det avgörande är inte arbetskraftskostnader i sig, utan kostnaderna i relation till produktivitet. En vanlig uppfattning är att höga arbetskraftskostnader kan ge incitament till rationaliseringar och därmed bidra till en strukturomvandling där resurser slussas till mer produktiva sektorer i samhället<sup>9</sup>. Varje skillnad i arbetskraftskostnad kan alltså inte betraktas som osund konkurrens, ”social dumping”.<sup>10</sup>

Inom EU är det framförallt utvecklingen av den inre marknaden som skapat debatt och oro. Man är dels rädd för att medlemsstater med låga arbetskostnader kommer att konkurrera ut medlemsstater med högre arbetskraftskostnader med hjälp av billig arbetskraft. Man är också rädd för att företag utlokaliseras till länder med lägre arbetskraftskostnader. Båda dessa tendenser innebär ju förlust av arbetstillfällen i vissa länder men på samma gång ökad sysselsättning i låglöneländer inom EU. Man är rädd att den sociala utvecklingen på nationell nivå skall blockeras eller gå bakåt i de mest utvecklade EU-länderna som en följd av den ökade konkurrensen på den inre marknaden. Man är inom EU inte enig om hur man skall förhålla sig till fenomenet ”social dumping”. Faktum är ju att det som är ”social dumping” från till exempel nordisk sida, innebär protektionism från ett låglönelands sida. Det är också så att hotet från den inre marknaden gör sig gällande i arbetskraftsintensiva branscher där kraven på de anställdas kompetens är begränsade, till exempel transport- och

---

8 Ahlberg/ Bruun, Kollektivavtal i EU, s 136.

9 se t.ex Deakin & Wilkinson, Industrial Law Journal 1994 s 289-310.

10 Malmberg, Metoder att motverka låglönekonkurrens i nordens, s 3.



byggnadsindustri. Den rådande EU ståndpunkten kan sägas bygga på tanken att kapitalets fria rörlighet bör respekteras, men att en gemensam miniminivå för arbetsmiljö och arbetstider måste accepteras inom hela den inre marknaden. EG organens inställning har konsekvent varit att kapitalets och arbetskraftens rörlighet inom EU bör främjas, men man har varit mer restriktiv till den indirekta arbetskraftens rörlighet som kan följa av den fria rörligheten för tjänsteuppdrag. Eftersom denna fria rörlighet innebär att tjänsteuppdragstagaren lokaliserar sina anställda till ett annat EU land på viss tid och på anställningsvillkor som är klart mindre villkorliga än i den stat där arbete utförs. En sådan konkurrenssituation har setts som oskälig eftersom den skapar spänningar mellan olika grupper av anställda, samtidigt som det kan uppstå en stark press på att försämma anställningsvillkoren för de anställda i samma bransch i den stat där arbetet utförs.<sup>11</sup> Den form av ”social dumping” som innebär att ett företag från ett medlemsland tillfälligt utför arbete i ett annat medlemsland, med utstationerad arbetskraft och därvid tillämpar löne- och anställningsvillkor som understiger dem som normalt tillämpas i värdlandet, har ansetts kräva någon form av reglering från EG:s sida. Därför skapades direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.<sup>12</sup>

## **2.1 Social dumping i Sverige**

När utländska företag bedrivit verksamhet i Sverige har fackföreningsrörelsen sett till att de också har varit tvungna att iaktta svenska arbetsvillkor och bevakningen från de fackliga organisationerna har varit mycket effektiv. Det har funnits en rad rättsliga och faktiska mekanismer genom vilka man kunnat stävja låglönekonkurrens. Till exempel regler om inresetillstånd och arbetstillstånd. Dessa regler har genom EU inträdet försvunnit. Vidare finns också Lex Britannia-lagstiftningen genom vilken arbetstagarorganisationen kan tvinga en utländsk arbetsgivare att teckna ett svenskt kollektivavtal.<sup>13</sup> Den bransch som främst har erfarenhet av social dumping är sjöfarten. Flera rättsfall från slutet av 1980 och 1990-talet gällde tillåtligheten av stridsåtgärder vidtagna mot s.k. bekvämlighetsflaggade fartyg. Internationella transportfederationen ITF, hade i samarbete med svenska fackföreningar vidtagit stridsåtgärder i svensk hamn för att få till stånd ITF-avtal och nya anställningsavtal med retroaktiv verkan för besättningen ombord. I de första domarna, AD 1987 nr 107 och 118, godtogs stridsåtgärderna eftersom de svenska fackföreningarna inte var bundna av kollektivavtal gentemot de arbetsgivare som avsågs. Att det fanns ett annat kollektivavtal och

---

11 Ahlberg/ Bruun, Kollektivavtal i EU, s 141.

12 Ahlberg/ Bruun, Kollektivavtal i EU, s 142.

13 SOU 1998:52 s 33-34.

en konkurrerande rättsordning ansågs inte ha någon betydelse. I NJA 1987 s 885 Nerivion, konstaterade HD dock att det kollektivavtal och de ny anställningsavtal som efter fackliga stridsåtgärder ingåtts i Sverige var ogiltiga enligt den panamanska rättsordningen som gällde ombord ("flaggans lag"). Enligt den panamanska lagen var avtal ogiltiga om de tillkommit som en följd av fackliga stridsåtgärder. HD ansåg inte att detta synsätt var oförenligt med svenska rättsgrundsatser och ogillade därför besättningens lönekrav eftersom dess grundade sig på ogiltiga avtal. Domen AD 1989 nr 120, gällde fartyget JSS Britannia, registrerat på Cypern. Arbetsdomstolen fäste avseende vid att det redan fanns ett utländskt kollektivavtal som reglerade förhållandena ombord. Syftet med de svenska stridsåtgärderna var att undanröja detta avtal. Enligt domstolen fanns det inte skäl att med stöd av ordre public underkänna det utländska avtalet och dess fredspliktsverkningar. Stridsåtgärderna blev därför olovliga enligt 41§ MBL eftersom de syftade till att ändra ett bestående kollektivavtal.

I AD 1990 nr 35, Stena Freighter, var det dock inte fråga om att tränga undan ett befintligt utländskt kollektivavtal. De utländska bolag som ägde fartygen hade vägrat förhandla om kollektivavtal för de ombordanställda. Stridsåtgärderna var därför tillåtna.<sup>14</sup>

Frågan om social dumping aktualiseras idag främst av Vaxholmsfallet där ett lettiskt byggbolag, Laval, i juni 2004, påbörjade entreprenadarbete på en skola i Vaxholm. Lettiska byggnadsarbetare, anställda av Laval och utstationerade i Sverige, utförde arbetet. Strax efter det att arbetet inletts sökte en lokal avdelning av Byggnads upp Laval och ville träffa kollektivavtal. Förhandlingar inleddes men avtal träffades inte. Vid denna tidpunkt var Laval inte bundet av kollektivavtal men tecknade i september 2004 hängavtal med det lettiska byggnadsarbetarförbundet. I oktober 2004 varslade Byggnadsavdelningen om stridsåtgärder från och med den 2 november, vilka avsåg total arbetsnedläggelse och strejk, samt att alla berörda arbetsplatser och arbeten samtidigt förklarades i blockad från samma datum. I slutet av oktober träffades ytterligare ett hängavtal med lettiska byggnadsarbetarförbundet vilket innebar att det lettiska kollektivavtalet kom att gälla för samtliga lettiska arbetare, oavsett om de var medlemmar eller inte i det lettiska fackförbundet. Den 2 november inledde Byggnads stridsåtgärder och den 3 december inledde Elektrikerförbundet sympatiåtgärder. Den 7 december lämnade Laval in stämningsansökan till AD och yrkade att Byggnads stridsåtgärder skulle förklaras olovliga och därför skulle hävas. Laval yrkade att AD genom interimistiskt beslut skulle förklara att arbetstagareparterna är skyldiga att häva de pågående stridsåtgärderna. Den 22 december avslag AD i ett interimistiskt beslut det lettiska bolagets

---

14 SOU 1998:52 s 34

krav på att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga och därför hävas. Under 2004 vände den lettiska regeringen sig till kommissionen och anmälde den svenska regeringen för fördragsbrott och hävdar därmed att svenska MBL strider mot EG-fördraget och dess nationalitetsdiskrimineringsförbud. En rad olika fackförbund inledde efter AD:s interimistiska beslut sympatiåtgärder. I samband med AD:s interimistiska beslut lade Laval ner arbetet i Vaxholm och de lettiska arbetarna reste hem. Vaxholms kommun hävde därefter entreprenadkontraktet. Laval vände sig sedan i januari till HD och begärde resning samt yrkade att AD:s beslut skulle undanröjas på grund av att beslutet var uppenbart felaktigt och att stridsåtgärderna därför också skulle upphävas. Laval yrkade vidare att HD skulle vända sig till EG-domstolen för att inhämta ett förhandsavgörande. HD avslag Lavals resningsansökan men fattade i april 2005 beslut om att begära in förhandsavgörande från EG-domstolen, AD:s beslut 2005 nr 49. AD:s ställningstagande lyder som följer: ”Arbetsdomstolen ska inhämta ett förhandsavgörande från EG-domstolen beträffande frågan om fackliga stridsåtgärder, som vidtagits i syfte att förmå ett till Sverige utstationerat företag som bedriver byggverksamhet att tillämpa det svenska byggnadsavtalet, kan anses strida mot artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget samt mot utstationeringsdirektivet. Det gäller särskilt i det fallet då den nationella regel som gör att stridsåtgärderna inte är otillåtna endast är tillämplig på arbetsförhållanden som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på”<sup>15</sup>

### **3 Arbetsrättsliga modeller i Europa<sup>16</sup>**

Medlemsländerna har mycket olika arbetsrättsliga modeller. De olika medlemsländernas lagstiftning präglas av grundläggande skillnader bl.a. beträffande näringslivsstruktur och fackföreningsväsende. Faktum att det inte inom EU finns ett gemensamt arbetsrättsligt system bidrar till att det är svårt att nå enighet i sociala och arbetsrättsliga frågor. Vid en mycket grov indelning finner man tre olika arbetsrättsliga modeller inom EU. Den kontinentala, den anglosachsiska och den nordiska.

#### **3.1 Den kontinentala modellen**

Den kontinentala modellen har haft ett dominerande inflytande på EG-arbetsrätten eftersom de ursprungliga medlemmarna och det största antalet medlemsländer såsom Tyskland, Frankrike, Belgien, Nederländerna, Luxemburg, Spanien, Portugal, Italien, Grekland och Österrike tillämpar denna modell. I denna kontinentala modell har staten en framträdande roll

---

15 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 41-44.

16 Nyström, EU och arbetsrätten, s 60-63.

på arbetsmarknaden på grund av att lagstiftning är den centrala rättskällan även om kollektivavtal också är betydelsefulla. Lagstiftningen består främst av minimirättigheter för den enskilde arbetstagaren. Kollektivavtal är rättsligt bindande för organisationer och deras medlemmar och utsträckas och görs bindande för en hel bransch eller en del av arbetsmarknaden, s.k. utsträckta eller allmängiltiga kollektivavtal.

Kontrollen av att kollektivavtalsreglerna följs sker oftast genom statliga myndigheter eller personalråd. Facket är mycket sällan bärare av rättigheter eller skyldigheter i lag. Den fackliga organisationsgraden är många gånger låg (ca 10% i Frankrike och Spanien), men uppgår i vissa länder till ca 60% (Belgien och Italien). I flera länder är facken splittrade och konkurrerar med varandra.

### **3.2 Den anglosachsiska modellen**

Den anglosachsiska modellen företräds av Storbritannien och Irland. Det rättsliga systemet bygger på domstolspraxis s.k. ”common law”. Det finns inte något grundläggande skydd för facklig verksamhet och i princip gäller allmänna civilrättsliga regler även inom arbetsrätten. Kollektivavtal har i sig ingen rättsligt bindande verkan men parterna kan komma överens om att så skall ske. Det är dock mycket ovanligt. Den fackliga anslutningsgraden sjönk kraftigt under 80-talet och är nu ca 20% i Storbritannien och 30% på Irland.

### **3.3 Den nordiska modellen**

Så den nordiska modellen som representeras av Sverige, Danmark och Finland. Statens roll är här liten. Det är i första hand arbetsmarknadens parter som sköter regleringen på arbetsmarknaden. Kollektivavtalet är den grundläggande rättskällan och lagstiftningen på det arbetsrättsliga området ger endast ramar och förutsättningar för arbetsmarknadsparterna. I Sverige och Danmark är det inte möjligt att utsträcka eller allmängiltigförklara kollektivavtal på det sätt som man kan i de länder som tillämpar den kontinentala modellen, samt i Finland. Organisationsgraden är hög, ca 80%, i de nordiska länderna och fackföreningarna har en central roll i det arbetsrättsliga systemet såväl som en betydelsefull samhällsställning. Den enskildes rättigheter på arbetsplatsen tillvaratas till stor del av de fackliga organisationerna.

## **4 Det svenska kollektivavtalssystemet<sup>17</sup>**

### **4.1 Kollektivavtalens bindande verkan.**

Kollektivavtal definieras i 23§ MBL. Här sägs att det är ett avtal om anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtalet binder

---

17 SOU 1998:52 s 41 ff.

arbetstagare och arbetsgivare som är medlemmar i avtalslutande organisation, 26§ MBL. Bundenheten gäller oavsett om medlemmen inträtt i föreningen före eller efter avtalets tillkomst.

En speciell rättsverkan som kollektivavtalet för med sig är fredsplikten. Stridsåtgärder som strejk, lockout och blockad, får inte vidtas medan avtalet gäller, 41§ MBL. Kollektivavtalet har också normerande verkan, dvs det ger innehåll åt det enskilda anställningsavtalet. Om kollektivavtalet ändras, får ändringen omedelbart effekt i det enskilda anställningsavtalet. Uppsägning av det enskilda anställningsavtalet behövs inte för att innehållet i det skall ändras i enlighet med kollektivavtalet. Kollektivavtalet är alltså ett kraftfullt regleringsinstrument för att genomföra ändringar i det enskilda anställningsavtalet.

#### **4.1.1 Verkan gentemot oorganiserade arbetstagare**

Arbetsgivaren är skyldig att iakttä avtalets regler gentemot den kollektivavtalslutande organisationen. Den avtalsbundne arbetsgivaren får inte tillämpa sämre villkor för arbetstagare som är oorganiserade men som sysselsätts i arbete inom avtalsområdet.

#### **4.1.2 Stridsåtgärder**

Rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsfäst i regeringsformen, 2:17 RF. När kollektivavtal träffats är parterna bundna av fredsplikt, 41§ MBL. Stridsåtgärd får inte vidtas om åtgärden har till ändamål att utöva påtryckning i en tvist om kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot medbestämmandelagen. Parterna får inte heller strida för att få till stånd ändring i avtalet. Om parterna har olika uppfattning om huruvida ett krav faller under detta förbud får de vända sig till AD för besked. Fram tills dom meddelats får stridsåtgärder inte vidtas. Stridsåtgärd får inte vidtas för att stödja någon annan när denne inte själv får vidta stridsåtgärd. Sympatiåtgärder är otillåtna om primäråtgärden är otillåten.

#### **4.1.3 Lex Britannia**

Mycket uppmärksammat dom från AD gällande fartyget JSS Britannia föranledde ändringar i MBL (25a§, 31a§, och tredje stycket 42§). Syftet med ändringarna var att begränsa tillämpningsområdet för fredspliktsreglerna för att ge de fackliga organisationerna möjlighet att träffa kollektivavtal som motsvarade vad som normalt tillämpas i fråga om arbete i Sverige. Social dumping skulle därigenom motverkas. Lagreglerna gäller arbetsmarknaden i stort och inte bara bekvämlighetsflaggade fartyg. Det finns inte heller någon begränsning till fall av social dumping.

I 42§, 3st sägs att fredsplikten bara gäller när de aktuella arbetsförhållandena har en sådan anknytning till den svenska arbetsmarknaden att MBL inte är direkt tillämplig. Sådan anknytning saknas när det är fråga om arbete utomlands, eller i vissa fall, när det gäller arbete av tillfällig karaktär här i landet<sup>18</sup>. Enligt 25a§ är ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på grund av att det tillkommit genom stridsåtgärder, ändå giltigt i Sverige om stridsåtgärden var giltig enligt MBL. Genom 31a§ får ett svenskt kollektivavtal företräde framför ett tidigare träffat utländskt kollektivavtal.

## **5 Svensk domsrätt i arbetstvister<sup>19</sup>**

### **5.1 Civilrättslig arbetsrätt**

För internationella privaträttsliga tvister i allmänhet kan numera urskiljas två system; det ena innefattar domsregler som är grundade på internationella konventioner och det andra utgörs av svenska internationell-processrättsliga behörighetsregler. De senare har av svenska domstolar kallats autonoma domsregler för internationella tvister.

Systemet är grundat på internationellrättsliga konventioner och erbjuder för EU:s medlemsstater gemensamma domsregler i Brysselkonventionen. Förhållandet mellan EU EFTA länder och mellan EFTA länderna inbördes regleras genom Luganokonventionen. För övriga länder gäller de svenska internationell-processrättsliga behörighetsreglerna. Tanken är att när en tvist har så stark anknytning till svensk domstol att denna är behörig enligt de svenska forumreglerna, så har tvisten antagligen så stark anknytning till Sverige att svensk domsrätt bör föreligga. Vid denna bedömning tillämpas forumreglerna i 10 Kap RB analogt. Det finns också forumbestämmelser i lag 1974:371 om rättegång i arbetstvister. Lagen anger AD som första och sista instans i vissa tvister. Övriga mål avgörs i tingsrätt i första instans och kan överklagas till AD. Reglerna i arbetstvistlagen avgränsar endast AD:s och TR:s inbördes behörighet i sakligt hänseende. Någon territoriell avgränsning görs inte i lagens bestämmelser, varför man inte utifrån dessa regler, kan avgöra om svensk domsrätt föreligger eller ej. Detta har konstaterats av AD i AD 1983:121 och i AD 1995:120.

### **5.2 Brysselkonventionen**

Brysselkonventionen av den 27/9 1968 om domstolsbehörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område gäller mellan EU:s Medlemsstater.

---

18 Prop. 1990/91:162 s 10.

19 SOU 1998:52 s 58 ff.

Brysselkonventionen är en s.k. dubbel konvention, dvs den anger både regler för domsrätt och regler för verkställighet av rättsliga avgöranden. Konventionen gäller i alla privaträttsliga frågor vid alla slags domstolar och är också tillämplig på arbetsrättsliga frågor. Den är dock inte tillämplig på frågor beträffande social trygghet. Den kan dock användas på för fall som berör både arbetsrätt och social trygghet om frågan om arbetsrätt är dominerande.

## **6 Lagvalsregler i arbetstvister<sup>20</sup>**

### **6.2 Civilrättslig lagstiftning**

#### **6.2.1. Avtalsinstitut enligt svensk internationell privaträtt**

Arbetsrättsliga avtal, både kollektivavtal och individuella anställningsavtal, räknas som förmögenhetsrättsliga avtal. Inom den svenska internationella privaträtten anses varje förmögenhetsrättsligt avtal i huvudsak underkastat rättsordningen i ett visst land. Denna rättsordning kallas avtalsstatut eller obligationsstatut. Även frågan om ett kollektivavtal som gäller mellan parterna i deras hemland även gäller vid utlandsarbete, skall antagligen avgöras med tillämpning av kollektivavtalets statut. Detta skall dock inte sammanblandas med frågan om en rättsordning tillerkänner ett utländskt kollektivavtal rättsverkningar i olika avseenden när arbetet utförs inom landets territorium. Problemet vad arbetsrättsliga avtal gäller är att bestämma vilket lands rätt som bör vara avtalsstatut. Detta regleras genom Romkonventionen.

#### **6.2.2. Romkonventionen**

##### **6.2.2.1 Tillämpningsområde**

Konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser från den 19 juni 1980, även kallad Romkonventionen, gäller för kontraktensliga skyldigheter i alla situationer där frågor om lagval uppkommer. Konventionen omfattar enskilda anställningsavtal och kollektivavtal. Konventionen gäller mellan EU:s medlemsstater och enligt två tilläggsprotokoll till konventionen, avgörs tvister om tolkning av konventionen av EG-domstolen. Tilläggsprotokollen har dock inte trätt i kraft.

##### **6.2.2.2 Huvudregel**

Huvudregel i Romkonventionen är att parterna har rätt att själva välja vilket lands lag som skall tillämpas på deras avtalsförhållande. Valet kan göras antingen när avtalet ingås eller senare. Det finns inget krav på att avtalet skall ha någon anknytning till den valda rättsordningen. Parternas avtal om tillämplig lag behöver inte var skriftligt, men avtalet måste

---

20 SOU 1998:52 s 66 ff.

vara uttryckligt eller med rimlig säkerhet framgå av avtalets bestämmelser eller av omständigheterna i övrigt.

Avtalet om tillämplig lag kan gälla hela avtalet eller enbart vissa delar. Vissa delar av Romkonventionen inskränker emellertid parternas avtalsfrihet. När ett avtal anknyter endast till ett land och alltså saknar internationell karaktär, får parterna inte avtala bort tvingande regler i det landets rättsordning genom att välja en annan rättsordning. Vad anställningsavtal gäller har arbetstagaren alltid kvar det skydd som tillkommer denne enligt tvingande regler i den lag som skulle ha gällt om inget lagval gjorts. I avsaknad av lagval skall nämligen anställningsavtalet regleras av:

a) lagen i det land där den anställde för att fullgöra avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land, eller

b) om den anställde inte vanligtvis utför sitt arbete i ett enda land, lagen i det land där det driftsställe genom vilket han anställdes är beläget,

såvida det inte framgår av omständigheterna som helhet att avtalet har närmare anknytning till ett annat land, varvid avtalet skall regleras av lagen i det landet.

En annan inskränkning av parternas avtalsfrihet är att domstolen får, oavsett vilken lag som skall vara avtalsstatut enligt andra bestämmelser i konventionen, beakta tvingande bestämmelser i ett annat land som förhållandet har när anknytning till. Det rör sig om regler som i sitt ursprungsland är så till den grad tvingande att de skall tillämpas oavsett vilken rättsordning i övrigt som är tillämpligt på avtalet. Vad som åsyftas är både privaträttsliga och offentligrättsliga regler. En bestämmelses tvingande karaktär bestäms av vad som följer av rättsregler i och praxis i laglandet. En regel kan vara internationellt tvingande i vissa situationer men inte i andra<sup>21</sup>. Vid bedömningen av om det särskilda reglerna skall tillämpas skall domstolen ta hänsyn till deras art och syfte liksom följderna av att de tillämpas respektive inte tillämpas. Bestämmelsen är fakultativ domstolarna är alltså inte skyldiga att beakta internationellt tvingande regler i en annan rättsordning som inte är avtalsstatut. En särskild regel gäller dessutom för internationellt tvingande bestämmelser i domstolslandet egen rättsordning. Domstolen kan utan restriktioner tillämpa internationellt tvingande bestämmelser i den egna lagen, även om ett annat lands lag skall tillämpas i övrigt<sup>22</sup>.

---

21 Prop. 1997/98, s 46.

22 Art 7.2, Romkonventionen.



Vilka regler i svensk lagstiftning som kan betraktas som internationellt tvingande är inte helt klart. Det är mycket sällsynt att lagstiftaren uttryckligen har angett att en bestämmelse är internationellt tvingande. En regel som dock har dessa verkningar är 25 a § MBL. Andra tänkbara exempel är vissa regler i anställningslagen<sup>23</sup>. Det finns också regler i MBL om föreningsfrihet, förhandlingsrätt, fredsplikt när kollektivavtal träffats samt sanktioner vid brott, som måste betraktas som internationellt tvingande.

### **6.2.2.3. Om inget lagval skett**

Om parterna inte kommit överens om tillämplig lag finns allmänna lagvalsregler i art 4. Enligt punkt 1 skall lagen i det land till vilket avtalet har närmast anknytning vara avgörande. Vid denna bedömning utgår man från själva avtalet och dess innehåll. Man faller alltså inte i första hand tillbaka på sådana anknytningsmoment som parternas hemvist eller avtalsorten. Det är dock ingen enskild anknytning som ensam avgör vilken lag som skall tillämpas, utan en samlad bedömning av avtalet och de omständigheter som hänger ihop med avtalet. Normalt anses hela avtalet ha anknytning till ett visst land. I undantagsfall kan dock ett annat lands lag tillämpas på en del av avtalet. Förutsättningen är dock att den delen kan skiljas från övriga delar av avtalet och att den har en närmare anknytning till ett annat land. Tillämpningsområdet för undantagsregeln är således snävare än den för regel som anges i art 3.1. För att kunna fastställa vilket land som har närmast anknytning till avtalet har vissa presumptionsregler angetts bl.a. punkten 2. Den grundläggande principen är att ett avtal har sin närmaste anknytning till det land där den part som skall utföra den för avtalet karaktäristiska prestationen har sin vanliga vistelseort vid tidpunkten för avtalets ingående. Om det är en juridisk person är det landet där den centrala förvaltningen finns som har närmast anknytning. Vad som menas med ”den karaktäristiska prestationen” definieras inte i konventionen. Den prestation vars fullgörande är avtalets egentliga syfte är dock i allmänhet något annat än pengar. För arbetsavtal är det arbetets utförande som är den karaktäristiska prestationen. Enligt punkten 5 skall emellertid inte presumtionen i punkten 2 gälla om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land.

### **6.2.2.4. Övriga bestämmelser**

Romkonventionen anger också regler om tillämplig lag för ett antal rättsfrågor som hör samman med avtalet. Bland avtalets materiella och formella giltighet<sup>24</sup>, frågor om vad som skall bedömas enligt avtalsstatutet<sup>25</sup> samt frågan om underårigs rättshandlingsförmåga i vissa fall<sup>26</sup>.

---

23 Prop. 1997/98:14, s 14.

24 Art 8 och art 9, Romkonventionen.

Konventionen hindrar inte att det inom EG eller EES antas speciella lagvalsregler för särskilda fall. Enligt art 20 har också EG-rätten företräde framför konventionens lagvalsregler.

### **6.3 Särskilt om lagvalsregler för kollektivavtal**

Enligt MBL 42§ 3st är en facklig organisation i Sverige oförhindrad att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare vars verksamhet inte omfattas av medbestämmandelagen. Träffas ett kollektivavtal med en sådan arbetsgivare kan rättverkningsarna av avtalet vara att bedöma enligt utländskt avtalsstatut. Om den utländska lagen innehåller bestämmelser om att kollektivavtal blir ogiltiga om de träffas under inverkan av stridsåtgärder, skall dock dessa bestämmelser sättas åt sidan enligt 25a§ MBL. Denna bestämmelse anses internationellt tvingande enligt Romkonventionen. Frågan om avtalets giltighet pga stridsåtgärder skall i detta fall bedömas enligt svensk rätt. Har kollektivavtalet tillkommit efter stridsåtgärder som inte är otillåtna enligt MBL, skall avtalet inte anses ogiltigt i Sverige på den grunden.. Frågan om avtalet är ogiltigt på någon annan grund, skall bedömas enligt avtalsstatutet. Bestämmelsen innebär att om stridsåtgärderna är otillåtna enligt MBL, skall kollektivavtalets giltighet bedömas enligt avtalsstatutet och inte enligt MBL<sup>27</sup>.

#### **6.3.1. Tillämplig lag på fackliga strider**

I svensk rätt anses gälla att lovligheten av stridsåtgärder är en rättsfråga som skall avgöras med tillämpning av lagen i det land där de vidtas<sup>28</sup>.

Om en svensk organisation i Sverige vidtar stridsåtgärder mot någon utländsk avtalspart torde huvudregeln gälla. Svensk rätt bör då tillämpas vid avgörande av frågans om åtgärdernas tillåtlighet. Detta bör gälla oavsett om det är fråga om en s.k. primäråtgärd eller en sympatiåtgärd och oavsett om någon stridsåtgärd har företagits av avtalsparterna. Det sistnämnda kan dock få betydelse när man skall avgöra vad som gäller i tillåtlighetsfrågan enligt svensk rätt.

#### **6.3.2 Ordre Public**

Ordre public i svensk internationell privat och processrätt anses innebära att en bestämmelse i främmande lag eller i ett avgörande som meddelats av en utländsk domstol eller myndighet inte får tillämpas i Sverige om tillämpningen skulle vara uppenbart oförenlig med grunderna för rättsordningen här i landet. Det anses också att myndigheter och domstolar bör tillämpa

---

25 Art 10 och art 14, Romkonventionen.

26 Art 11, Romkonventionen.

27 Prop 1990/92:162, s 13f.

28 AD 1989 nr 120.

principen *ex officio*. På många områden, främst inom familjerätten, finns uttryckliga lagregler om *ordre public*. Vad gäller arbetsrätten finns inte några uttryckliga *ordre public*-bestämmelser. I några avgöranden har domstolarna dock tagit ställning till frågan, varvid *ordre public*-begreppet har tolkats mycket restriktivt<sup>29</sup>.

## **7 Svenska metoder att motverka låglönekonkurrens<sup>30</sup>**

### **7.1 Arbetstillstånd**

Ett traditionellt sätt att motverka låglönekonkurrens från utländska arbetsgivare eller arbetstagare är att ställa upp restriktioner för utlänningar att bedriva näring eller arbeta i landet. Uppluckring har skett under 1990-talet bla till följd av Sveriges närmande till EU. Avregleringen innebär bland annat att kravet på tillstånd för utländska rättssubjekt för att bedriva näring i landet har upphört. Detta gäller i förhållande till rättssubjekt både från EU/EES området samt rättssubjekt från andra länder. För vissa branscher gäller dock fortfarande att tillstånd krävs, till exempel bank och värdepappersrörelse. Kravet på näringstillstånd har ersatts med ett registreringsförfarande. I samband med att Sverige blev medlem i EES avskaffades också kravet på arbetstillstånd i förhållande till utlänningar som är medborgare i EU/EES-land. För medborgare från andra länder krävs fortfarande arbetstillstånd.

### **7.2 Sociala hänsyn vid offentlig upphandling**

Ett annat sätt att stärka upprätthållandet av en viss arbetsrättslig skyddsnivå är att offentliga organ vid upphandling av tjänster och varor kräver av leverantören att denna skall iaktta vissa anställningsvillkor eller liknande. Tanken att offentlig upphandling bör användas för att bidra till en höjning av den arbetsrättsliga skyddsnivån kommer bl.a till uttryck i ILO:s konvention nr 94 angående arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part från 1949. Enligt konventionen är konventionsstaterna skyldiga att vid offentlig upphandling införa avtalsbestämmelser vilka garanterar att de berörda arbetstagarnas löner, arbetstider och övriga anställningsvillkor inte är sämre än andra arbetstagares, vilka utför samma typ av arbete i området där arbetet skall utföras. Det anställningsvillkor som avses är främst sådana som framgår av lag eller närmast tillämpligt kollektivavtal. Sverige har inte ratificerat konventionen. Den svenska lagen 1992:1528 om offentlig upphandling (LOU) bygger

---

29 Se NJA 1987 s 885 och AD 1989 nr 120.

30 Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet, Rapporter till nordiskt arbetsrättsligt möte 2000, ur Arbetsliv i omvandling 2000:2, red Jonas Malmberg, Metoder att motverka låglönekonkurrens i Norden. s 4 ff.

huvudsakligen på EU:s upphandlingsdirektiv. Enligt 1 kap 4§ följer att offentlig upphandling skall göras med utnyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns och i övrigt affärsmässigt. Vidare anges att anbudsgivare, anbudssökare och anbud skall behandlas utan ovidkommande hänsyn. Reglerna är utformade i syfte att försvåra möjligheterna att vid upphandling gynna eller missgynna vissa leverantörer på ett obehörigt och konkurrenssnedvridande sätt. Möjligheten att inom ramen för offentlig upphandling ta sociala eller arbetsmarknadshänsyn kan diskuteras i relation såväl till möjligheten att utesluta leverantörer (kvalifikationskriterier) som till kriterierna för jämförelser av anbud (tilldelningskriterier) och till rätten att kräva sociala klausuler (kontraktskriterier).

### **7.3 Uteslutning av leverantörer**

Möjligheten att utesluta leverantörer behandlas i 1 kap 17§ LOU. Leverantör kan uteslutas om denna är dömd för brott avseende yrkesutövningen eller gjort sig skyldig till allvarliga fel i sin yrkesutövning. Det finns ingen praxis som klart visar vilka typer av brott respektive överträdelser som avses. I EG-kommissionens grönbok framhålls att reglerna är tillämpliga när brottet eller det allvarliga felet innebär överträdelse av lagstiftning som syftar till att främja social- och arbetsmarknadspolitiska mål. Det är t.ex möjligt att utesluta anbudsgivare som dömts för t.ex arbetsmiljöbrott. Under förutsättning att det föreligger en lagkraftvunnen dom.

### **7.4 Sociala hänsyn vid prövning av anbud**

Enligt 1 kap 22 § LOU skall det anbud som antas ha lägst pris eller är det mest ekonomiskt fördelaktiga. Vid prövning av vilket anbud som är mest ekonomiskt fördelaktigt skall den upphandlande enheten, enligt bestämmelsen, ta hänsyn till samtliga omständigheter såsom pris, leveranstid, driftskostnader, kvalitet, estetiska funktionella och tekniska egenskaper, service, tekniskt stöd och miljöpåverkan. Det har diskuterats om den upphandlande enheten får ta sociala hänsyn inom ramen för prövningen av vilket anbud som är mest ekonomiskt fördelaktigt. Kommissionen har ansett att så inte är fallet. EG-domstolen har dock i ett avgörande<sup>31</sup> intagit motsatt ståndpunkt. Domen öppnar för att EG-rätten tillåter att sociala hänsynstaganden används som tilldelningskriterier, under förutsättning att dessa uppfyller kraven på icke diskriminering och transparens. Det allmänna kravet på affärsmässighet i LOU torde dock begränsa möjligheten till denna typ av sociala hänsynstaganden i svensk rätt.

---

31 C 225/ 98 Kommissionen mot Frankrike 26/9, 2000.

## **7.5 Sociala klausuler vid offentliga kontrakt**

Upphandlaren får i sina avtal kräva avtalsbestämmelser enligt vilka leverantören åtar sig att under avtalstiden uppfylla vissa sociala och arbetsmarknadspolitiska krav. Det innebär att uppställa krav på hur förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare skall vara utformat under kontraktstiden. Brott mot de förhållningsregler som följer av sådana sociala klausuler kan ge den upphandlande enheten rätt att häva avtalet. På så sätt kan sociala klausuler skapa ökat tryck mot leverantörer att följa till exempel viss arbetsrättslig reglering. Enligt EG-kommissionen skulle sådana krav inte anses strida mot EG:s upphandlingsdirektiv så länge kraven inte har någon direkt eller indirekt diskriminerande effekt gentemot anbudsgivare från andra länder och villkoren klart anges i meddelandet om upphandling eller förfrågningsunderlaget. Frågeställningen kompliceras för svensk rätt på grund av att LOU ställer upp ett generellt krav på att offentlig upphandling skall göras affärsmässigt.

## **7.6 Stridsåtgärder mot arbetsgivare som inte är bunden av svenskt kollektivavtal.**

I Sverige förekommer varken lagstadgad minimilön eller ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Den främsta metoden att motverka låglönekonkurrens i Sverige är att fackföreningar genom stridsåtgärder söker tvinga oorganiserade arbetsgivare att teckna hängavtal. Hängavtalen innebär att varje arbetsgivare förbinder sig att tillämpa det vid varje tidpunkt gällande förbundsavtalet. Detta avtal är normalt identiskt med det avtal som träffats med arbetsgivarorganisationen. Beskrivningen av regler där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal och situationer där arbetsgivaren inte är bunden av regler måste hållas isär.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder garanteras i RF 2:17. Enligt bestämmelsen får rätten begränsas genom lag eller avtal. Den främsta lagstadgade begränsningen finns i 41-42§ MBL vilka behandlar fredsplikt som följer av kollektivavtal. Beträffande stridsåtgärder mot icke-avtalsbundna arbetsgivare finns endast några få bestämmelser, till exempel förbud mot stridsåtgärder mot enmans- och familjeföretag. Någon motsvarighet till de regler som finns i utlandet om att stridsåtgärder måste ha rimligt fackligt syfte eller att åtgärden skall stå i rimlig proportion till syftet har inte införts. Det är istället arbetsmarknadens parter som skall ta sitt ansvar för rätten att vidta stridsåtgärder och se till att denna rätt inte missbrukas. Det är alltså fråga om en självreglering. Statsmakterna har dock en möjlighet att genom lagstiftning avbryta pågående stridsåtgärder, en möjlighet som utnyttjats mycket sparsamt. Det förekommer också arrangemang vilka syftar till att undvika missbruk av rätten att vidta stridsåtgärder. Till exempel genom att fackförbundens stadgar normalt förbehåller fackförbundens centrala ledning att vidta stridsåtgärderna.

## **7.7 Arbetsgivarens negativa föreningsrätt**

Regler om rätten att tillhöra och verka för en förening (den positiva föreningsrätten) eller att en sådan bildas, finns i 2:1 o 14§§ RF och dels i 7-8§§ MBL, men dessa regler omfattar inte den negativa föreningsrätten, det vill säga rätten att stå utanför en förening. Föreningsrätten behandlas också i art 11(1) i den Europeiska konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europa konventionen). Genom lag 1994:1219 har Europakonventionen blivit direkt tillämplig i Sverige. Art 11(1) täcker bara den positiva föreningsrätten. Av Europadomstolens praxis följer dock att även den negativa föreningsrätten skyddas.

## **8 Utstationeringsdirektivet**

### **8.1 Syften och bakgrund**

Den gemensamma såväl som den inre marknaden bygger på en av de fyra friheterna; nämligen fri rörlighet för tjänster. Detta rättsområde präglas därför av en ekonomisk rationalitet. Enligt art 49 EGF är det förbjudet att inskränka friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen vad gäller medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan stat inom gemenskapen än mottagaren av tjänsten. Bestämmelsen syftar till att successivt undanröja hinder för den fria tjänsterörligheten. Medlemsstaterna försökte under en längre tid att kompromissa om reglering för att motverka låglönekonkurrens. 1991 lade kommissionen fram ett förslag om direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. 1996 kom så direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Utstationeringsdirektivet reglerar vilka arbetsrättsliga normer som skall tillämpas av ett företag som är etablerat i en medlemsstat och som utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna. Direktivet fastslår inga substantiella miniminormer och syftar inte heller till att harmonisera arbetsvillkoren inom gemenskapen, utan är en internationell privaträttslig reglering rörande lagval. Direktivet syftar endast till en partiell harmonisering genom att identifiera de bestämmelser som skall tillämpas. Direktivet utgör ett minimidirektiv i bemärkelsen att bestämmelserna inte skall hindra att arbetsgivare tillämpa mer förmånliga arbetsvillkor för arbetstagarna. Ett syfte med direktivet är att motverka ”social dumping” och därmed främja en sund konkurrens inom ramen för den fria rörligheten för tjänster i gemenskapen. Innan direktivets tillkomst fanns inget instrument inom gemenskapslagstiftningen för att motverka ”social dumping” som relaterade till den fria rörligheten för tjänster. 1980 års Romkonvention om tillämplig lag för avtalsförpliktelser har

tidigare varit tillämplig på utstationerade arbetstagares anställningsavtal. Romkonventionen syftar endast till att lösa lagvalsfrågor som kan uppkomma inom gemenskapen. Utstationeringsdirektivet bygger på värdlandsprincipen, dvs värdlandets reglering skall tillämpas medan Romkonventionens huvudregel är att det lands lag där arbetstagaren vanligen utför sitt arbete skall tillämpas, om inget annat avtalats. Tillämpning av Romkonventionen leder därför oftast till att hemlandets lag är tillämplig. Av konventionen följer dock att, oavsett vilket lands lag som är tillämplig så skall arbetstagaren tillförsäkras det skydd som följer av tvingande lagstiftning som gäller i värdlandet. Utstationeringsdirektivets bestämmelser har företräde framför Romkonventionen<sup>32</sup>.<sup>33</sup> Redan före direktivets tillkomst hade EG-domstolen utvecklat en viss praxis för att komma till rätta med risken för låglönekonkurrens. Direktivet är ett resultat av denna rättspraxis. Det ledande rättsfallet är *Rush Portuguesa*, Mål C-113/89 REG 1990 s I-1417<sup>34</sup>. EG-domstolen konstaterar i *Rush Portuguesa* att Romfördragets bestämmelser om fri rörlighet för tjänster hindrar medlemsstaterna från att förbjuda en entreprenör att fritt förflytta sig med personal till det land där tjänsten skall utföras men domstolen konstaterar också att det inte finns något som hindrar värdlandet från att utsträcka sin lagstiftning eller gällande kollektivavtal till att gälla alla som utför arbete inom statens territorium. Även om arbetet är tillfälligt och arbetsgivaren kommer från en annan medlemsstat. Linjen som EG-domstolen valde var inte självklar. En annan möjlighet skulle ha varit att förlita sig till de bestämmelser beträffande arbetstagares fria rörlighet som finns i Romfördraget samt den sekundärrätt som finns på området. Visst stöd för en sådan linje ges av generaladvokaten i dennes yttrande, mål C-113/89 förslag till avgörande av generaladvokat van Gerven, REG 1990 s I-1417, p14. Den allmänna uppfattningen verkar dock vara att bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare inte är tillämpliga på arbetstagare som förflyttar sig till annan medlemsstat för att arbeta men som inte söker anställning där. Även om EG-domstolen valde att inte tillämpa bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare så var dess synsätt ändå förenligt med de principer som gäller för detta område. I båda fallen blir de arbets- och anställningsvillkor som gäller i det land som arbetstagaren förflyttar sig till som blir tillämpliga. EG-domstolen skulle också ha kunnat stödja sig på de principer som utvecklats kring den fria rörligheten för varor. Detta skulle sannolikt ha lett till att värdlandets arbetsnormer inte skulle ha blivit tillämpliga eftersom det skulle kunna ha en begränsande verkan på rörligheten. Ytterligare en linje skulle kunna ha

---

32 Punkten 11 i direktivets ingress och art 20 i Romkonventionen.

33 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 342-343.

34 Se även SECO mål C-61/81 och 63/81 REG, s 223.

varit att låta Romkonventionens regler blir tillämpliga på utstationerad arbetskraft. Detta skulle ha lett till att hemlandets regler i många fall skulle ha blivit tillämpliga.<sup>35</sup>

Utstationeringsdirektivet kan alltså som redan sagts, ses som en förlängning av EG-domstolens praxis vilken innebär att det är tillåtet att utsträcka lagar och kollektivavtal i värdlandet att gälla även utstationerade arbetstagare<sup>36</sup>. Ett syfte med direktivet är att ge medlemsstaterna instrument för att motverka låglönekonkurrens, samtidigt som man ansåg att förutsebarheten för tjänsteföretagen var viktig. Utstationeringsdirektivets syften kan sammanfattas enligt följande:

- främjande av den fria rörligheten för tjänster, primärt genom ökad förutsebarhet för tjänsteföretagen och konkurrensneutralitet.
- motverkande av social dumping.
- skyddet av utstationerade arbetstagare.

Motverkande av social protektionism har lyfts fram som ett ytterligare syfte eftersom utländska företag trots allt ges ett visst utrymme för att använda hemlandets arbets- och anställningsvillkor som ett konkurrensmedel.

Utstationeringsdirektivets bestämmelser har varit föremål för många olika tolkningar. Men dels på grund av oklara rättsregler men framförallt på utstationeringsdirektivet i viss mån har motstridiga intressen, har detta varit svårt. Man kan fråga sig om det alls är möjligt att rättsligt fastställa en korrekt balanspunkt mellan intresset att främja den fria rörligheten, motverkande av social dumping och skyddet för utstationerade arbetstagare. Eftersom direktivet innehåller flera syften som kan vara svåra att förena blir det samtidigt problematiskt att förlita sig till ändamålstolkningar. Vilken tolkning man förordar beror mycket på vilket syfte man lägger tyngdpunkten på. Kommissionen uttalade i det ursprungliga direktivförslaget att den skillnad som föreligger mellan olika nationella system i praktiken kan innebära hinder mot den fria rörligheten för tjänster. Ett av syftena har därför varit att ta bort dessa hinder genom ökad förutsebarhet. På samma gång skyddar direktivet den inhemska arbetsrättsliga regleringen i värdlandet och därmed även de inhemska arbetstagarna från låglönekonkurrens. Direktivet har anpassats till de olika arbetsrättsliga systemen inom EU för att varje lands system skall kunna bevaras. Direktivet syftar alltså till att ta bort hinder för den fria rörligheten för tjänster genom förutsebarhet på samma gång som de nationella arbetsmarknadssystemen skyddas. Denna

---

35 Maier EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 343.

36 Mål C-113/89 Rush Portuguesa och C-62/81 Seco.



paradox har sannolikt gett upphov till en rad olika tolkningar av direktivet. Det är helt enkelt inte möjligt att tillämpa och tolka direktivet på ett enhetligt sätt inom hela EU.<sup>37</sup>

### **8.1.1 Utstationeringsdirektivets rättsliga grund**

Kompetensfördelning mellan gemenskapen och medlemsstaterna vilar på legalitetsprincipen<sup>38</sup>. Gemenskapen besitter ingen generell lagstiftningskompetens utan en positiv rättslig grund i Romfördraget krävs för att någon av gemenskapens institutioner skall kunna vidta lagstiftningsåtgärd. Legalitetsprincipen är mångfacetterad och den sidan av principen som hänför sig till kravet på positiv rättslig grund i Romfördraget brukar också kallas ”principen om tilldelad kompetens”. Principens namn understryker kontrasten till medlemsstaternas innehavda generella lagstiftningskompetens.<sup>39</sup> Ett krav på rättslig grund följer av ”principen om tilldelad kompetens” samt ett krav på korrekt rättslig grund vid valet av en normgivningsbestämmelse.<sup>40</sup> Utstationeringsdirektivet har antagits med stöd av artiklarna 47.2 EGF och 55EGF och av art 47.2EGF följer att rådet kan utfärda direktiv, i enlighet med medbeslutandeförfarandet i art 251 EGF, för samordning av nationell rätt i syfte att underlätta för personer att starta och utöva förvärvsverksamhet som egenföretagare, och art 55 EGF anger att bland annat art 47EGF skall tillämpas på området för den fria rörligheten.<sup>41</sup>

### **8.2 Vårdlandsprincipen<sup>42</sup>**

Eftersom utstationeringsdirektivet inte syftar till att harmonisera arbetsvillkoren inom EU slår direktivet inte heller fast några materiella miniminormer utan ålägger istället vårdlandet att garantera utstationerade arbetstagare ett visst minimiskydd genom lagsvalsbestämmelser om tillämplig lag. Direktivet vilar på vårdlandsprincipen. Enligt direktivets huvudregel i art 3 punkten 1 skall medlemsstaterna garantera den miniminivå av ett antal uppräknade arbets- och anställningsvillkor som följer av rätten i landet där arbetet utförs. Lagsvalsbestämmelser för det enskilda anställningsavtalet finns, förutom i utstationeringsdirektivet, i Romkonventionen som reglerar lagvalet för avtalsförpliktelser. Romkonventionens huvudregel, art 6, innebär i korthet att det är i första hand lagen i det land där den anställde vanligtvis utför sitt arbete som skall tillämpas, även om den anställde är tillfälligt sysselsatt i annat land. Presumtionen bryts om det framgår vid en samlad bedömning att avtalet har närmare anknytning till annat land och då skall det landets lag tillämpas. Oftast leder

---

37 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 15 ff.

38 Art 7.1 EGF.

39 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 99.

40 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 115.

41 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 347.

42 Maier, Utstationering av arbetstage och det svenska kollektivavtalssystemet, s 16.

tillämpning av Romkonventionen till att det är ursprungslandets lag som skall tillämpas. Det följer dock av Romkonventionen att, oavsett vilken lag som skall tillämpas, så skall arbetstagare tillförsäkras det skydd som följer av internationellt tvingande regler som gäller i annat land som har anknytning till anställningsavtalet. Utstationeringsdirektivets bestämmelser har företräde framför Romkonventionen i och med att direktivets regler trätt i kraft.

### **8.3 Utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”<sup>43</sup>**

Utstationeringsdirektivet har i Sverige införlivats genom utstationeringslagen, 1999:678. Den anger de listade villkoren och hänvisar till arbetsmiljölagen, arbetstidslagen etc som skall tillämpas av utländska tjänsteföretag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Men motsvarighet till minimilönvillkoret saknas eftersom Sverige saknar lagregler om minimilön. Dessa regleras istället i kollektivavtal. En ”hård kärna”, (uttrycket hämtat från utstationeringsdirektivets ingressskäl 14), av arbets- anställningsvillkor i värdlandet skall garanteras:

- a. .längsta arbetstid och kortaste vilotid,
- b. minsta antal betalda semesterdagar per år,
- c. minimilön (inbegripet övertidsersättning),
- d.villkor som gäller vid uthyrning av arbetskraft,
- e. säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
- f. skyddsåtgärder till förmån för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga, och
- g. Likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

### **8.4 Tillämpliga regleringsinstrument**

Enligt Utstationeringsdirektivets huvudregel skall de anställnings- och arbetsvillkor som ryms i den ”hårda kärnan” och som skall garanteras av medlemsstaterna vara fastställda i lagar eller andra författningar och/eller i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet. Av Art 3, 8p framgår att det finns möjlighet att tillämpa andra former av kollektivavtal. Utstationeringsdirektivet förutsätter att det kan finnas tre olika typer av kollektivavtal som kan bli tillämpliga:

---

43 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 17.

- kollektivavtal som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området, det vill säga allmängiltigförklarade kollektivavtal med ”erga omnes” verkan (de kontinentala länderna).
  - kollektivavtal som ”gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området” (utformning för Sverige och Danmark)
  - kollektivavtal som ingåtts av ”de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet” (närmast avsett för Italien).
- Alternativ 2 och 3 kan tillämpas av medlemsstaterna ”om de så beslutar” och utstationeringsdirektivet verkar förutsätta att kollektivavtal enligt alternativ 2 och 3 kan användas som referens genom att dessa tillämpas direkt på utländska företag som utstationerar arbetskraft i värdlandet. Detta innebär alltså att kollektivavtal görs generellt tillämpliga på utstationerad arbetskraft. Direktivet föreskriver också ett likabehandlingskrav, vilket innebär att utländska företag skall behandlas på samma sätt som inhemska företag som befinner sig i samma situation.

## 8.5 Utstationeringsdirektivets svenska införlivande

Trots att utstationeringsdirektivet är utformat så att medlemsstater som saknar allmängiltiga kollektivavtal ges möjlighet att tillämpa andra former av kollektivavtal, t.ex den svenska modellen, så valde den svenske lagstiftaren att inte hänvisa till gällande kollektivavtal i utstationeringslagen och därmed göra gällande kollektivavtal generellt tillämpliga på utländska arbetsgivare som utstationerar arbetskraft i Sverige. Lagstiftaren angav att det även fortsättningsvis finns mekanismer och förfaranden i svensk rätt som står till arbetsmarknadens parter förfogande och som på ett tillfredsställande sätt medför att minimikrav fastställda i kollektivavtal förverkligas<sup>44</sup>. Kollektivavtalsparterna står därmed även fortsättningsvis som garant för att upprätthålla kollektivavtalsenliga anställningsvillkor<sup>45</sup>. Ett problem som aktualiserades vid införlivandet var hur likabehandlingskravet skulle kunna förenas med kravet på att utländska arbetsgivare skall tillämpa svenska kollektivavtal. Om svenska kollektivavtal görs generellt tillämpliga på utländska arbetsgivare på samma gång som det kan finnas svenska arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal kan i det enskilda fallet leda till diskriminering<sup>46</sup>. Eftersom arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal inte regleras i utstationeringslagen har kravet på minimilön inte reglerats. Det svenska

---

44 Prop 1998/99:90 s 27.

45 SOU 1998:52 s 84.

46 Prop 1998/99:90 s 27 och SOU 1998:52 s 85f.

införlivandet av utstationeringsdirektivet har blivit omdiskuterat. Vissa menar, t.ex. Byggnads, att innebörden av Lex Britannia är att det avtal som är representativt för den arbetskraft som utstationeras också blir tillämpligt på den utstationerade arbetskraften och att utstationeringsdirektivets krav därmed är uppfyllda<sup>47</sup>. Andra menar att införlivandet av utstationeringsdirektivet inte är korrekt utan är att likna vid civil olydnad<sup>48</sup>. En del menar att Sverige måste införa någon form av lagstadgad skyldighet att tillämpa kollektivavtalade arbets- och anställningsvillkor. Detta skulle i sin tur innebära att kollektivavtalen i någon mån skulle bli generellt tillämpliga och därmed också skulle få en offentlig rättslig prägel. Ett annat alternativ skulle vara en minimilönelagstiftning<sup>49</sup>. En annan grund för åsikten att Sverige inte införlivat utstationeringsdirektivet korrekt kommer till uttryck i Vaxholmsmålet, AD 2005 nr 49. AD antyder i beslutet om förhandsavgörande att utstationeringsdirektivet på ett uttömmande sätt anger vilka metoder som är tillåtna för att motverka social dumping och säger vidare att det svenska kollektivavtalssystemet och Lex Britannia inte är en av dess metoder. Det finns de som hävdar att kommissionen menar att Sverige skulle vara förhindrade att tillämpa arbets- och anställningsvillkor i svenska kollektivavtal eftersom den svenska utstationeringslagen (genom vilken utstationeringsdirektivet införlivats) inte reglerat frågan<sup>50</sup>. Kommissionen drar slutsatsen att de länder som saknar allmängiltighetsförklarade kollektivavtal inte tillämpar arbets- och anställningsvillkor som fastställts i kollektivavtal på utstationerade arbetstagare. Därmed är det i dessa länder endast arbets- och anställningsvillkor som fastställts i lag som skall tillämpas på utstationerade arbetstagare<sup>51</sup>. Svenska kollektivavtal är aldrig automatiskt tillämpliga. Det krävs istället ett avtalsförhållande antingen mellan arbetsgivaren och ett fackförbund direkt genom hängavtal, eller genom att arbetsgivaren blir medlem i svensk arbetsgivarorganisation. I Sveriges fall handlar det alltså inte om vilket lands regler som skall tillämpas utan arbetsmarknadens parter har bestämt att tillämpa andra villkor oavsett vilket lands lag som utstationeringsdirektivet anger. Enligt Art 3, p 7 hindrar inte direktivet att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare tillämpas. På det sätt som direktivet nu är utformat ställer det upp en skyldighet för medlemsstaterna att garantera en lägsta nivå, samtidigt som förmånligare villkor kan tillämpas. Utstationeringsdirektivet är alltså utformat som ett minimidirektiv även om det i sig inte innehåller någon harmoniserad EU-nivå för arbets- och anställningsvillkor.

---

47 AD:s beslut 2005 nr 49.

48 Eklund, EG har inga regler om lön och stridsåtgärder.

49 Se t.ex. Sigeman, "Byggtvisten kräver EG-domstol" och Elmér & Agell, Sverige kan inte kringgå direktivet med otillåtna krav.

50 Se KOM (2003) 458 slutlig och Lindqvist & Utterström, Byggnads har inte bara fackliga syften.

51 KOM (2003) 458 slutlig s 12.

## **8.6 Arbets- och anställningsvillkor som inte omfattas av den ”hårda kärnan”**

Art 3, 7p slår alltså fast att förmånligare villkor får tillämpas. Det går däremot inte att utifrån denna regel dra några slutsatser om direktivets materiella omfattning. Vad gäller arbets- och anställningsvillkor som inte är uppräknade i direktivet och därmed inte tillhör den ”hårda kärnan”? Enligt Art 3, 10p hindrar direktivet inte värdlandet att ålägga utländska arbetsgivare att tillämpa anställnings- och arbetsvillkor på andra områden än de som anges i den ”hårda kärnan” under förutsättning att bestämmelserna rör ”ordre public”. Den praktiska konsekvensen av att en bestämmelse inte rör ”ordre public” blir då att Romkonventionens lagvalsregler istället skall tillämpas. Romkonventionens huvudregel innebär att det normalt sett blir hemlandets regler som skall tillämpas. Denna bestämmelse anses visa att utstationeringsdirektivet också har till syfte att förhindra social protektionism eftersom företag från länder med relativt låga arbetskraftskostnader inte helt skall frångå de konkurrensmedel som följer av det lägre kostnadsläget. Försök har gjorts av bl.a Kommissionen att definiera termen ”ordre public”. Kommissionen hänvisar till den förklaring som Kommissionen lämnade när utstationeringsdirektivet antogs, förklaring nr 10. Enligt denna förklaring avser man tvingande bestämmelser som inte går att undvika från och som genom sin art och sitt syfte uppfyller tvingande krav i allmänhetens intresse. Till exempel förbudet mot tvångsarbete eller offentliga myndigheters åtagande att kontrollera att lagstiftning om arbetsvillkor följs. Den säger dock ingenting om vilka ämnen som kan regleras genom kollektivavtal. Kommissionen menar också att bestämmelsen måste tolkas med bibehållande av den objektiva andan att underlätta fri rörlighet för tjänster inom gemenskapen. Särskilt med beaktande av art 46 och art 56 EGF. Detta verkar förutsätta någon form av intresseavvägning i det enskilda fallet vilket skulle göra det svårt att fastställa dess innebörd på förhand.

## **8.7 Utstationeringsdirektivet och de fackliga rättigheterna**

### **8.7.1 Rätten att vidta stridsåtgärder**

Utstationeringsdirektivet skall inte inverka på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen, enligt ingresskäl 22 i utstationeringsdirektivet. Denna regel är av särskild betydelse för det svenska arbetsrättsliga systemet där möjlighet till utsträckning av kollektivavtal saknas. Kollektivavtalsreglerade anställnings- och arbetsvillkor har ju som redan nämnts lämnats utanför den svenska utstationeringslagens tillämpningsområde. Det är istället kollektivavtalsparterna som garanterar upprätthållandet av kollektivavtalsenliga

anställningsvillkor. Skyldigheten att garantera t.ex. minimilön kan ytterst försäkras genom att ett fackförbund har möjlighet att tillgripa stridsåtgärder mot utländskt företag i syfte att se till att företaget tillämpar kollektivavtalade villkor för den utstationerade arbetskraften. Lex Britannia gör det möjligt för svenskt fackförbund att vidta stridsåtgärder även när det utländska företaget är bundet av kollektivavtal med fackförbund i hemlandet. På detta sätt tillförsäkras utstationerade arbetskraft en ”svensk nivå” för arbets- och anställningsvillkor. Ingresskäl 22 anger att utstationeringsdirektivet inte inverkar på medlemsstaternas nationella regler om stridsåtgärder. Detta skulle kunna tala för att de svenska reglerna om stridsåtgärder, inklusive Lex Britannia, inte berörs av EG-rätten.

### **8.7.2 Grundläggande fackliga rättigheter i Utstationeringslagen**

Med stöd av art 3, 10p utstationeringsdirektivet infördes i utstationeringslagen en särskild bestämmelse (7§) som utsträcker värdlandsprincipen att gälla Medbestämmandelagens regler om föreningsrätt och förhandlingsrätt i 7, 8 och 10§§ MBL. När ett utländskt företag träffat avtal med svensk arbetsgivarorganisation skall därför även reglerna om fredsplikt enligt 41§ MBL gälla. Grundläggande rättigheter och friheter som föreningsfrihet och förhandlingsrätt ansågs omfattas av begreppet ”ordre public”.

### **8.8 Slutsatser beträffande direktivet<sup>52</sup>**

Lena Maier säger att tolkningarna av utstationeringsdirektivet varierar avsevärt, särskilt beträffande det svenska införlivandets riktighet, bl.a på grund av oklara rättsregler. En fråga är om utstationeringsdirektivet på ett uttömmande sätt anger de metoder mot social dumping som är tillåtna. Det kanske främsta skälet till så många olika tolkningar av direktivet torde vara att direktivet har flera, motstridiga syften. En viktig utgångspunkt som ofta glöms bort är att utstationeringsdirektivet under förhandlingarnas gång kommit att anpassas till de olika EU-ländernas olika arbetsmarknadssystem. Detta talar för att medlemsstaterna inte önskade införa regler som skulle tvinga fram förändringar i de nationella arbetsmarknadssystemen. Den lösning som valdes för att främja den fria rörligheten i utstationeringsdirektivet är en lagvalslösning genom värdlandsprincipen. En lagvalsprincip förutsätter att villkoren nationellt regleras genom generellt tillämpliga regler. Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger dock på helt privaträttsliga avtal. Ett kollektivavtal kan aldrig tillämpas direkt på arbetsgivare, eftersom det inte är generellt tillämpligt. Dessutom har parterna när avtal träffats valt att tillämpa avtalets villkor, oavsett lagvalsprincip. Lagvalsprincipen har då spelat ut sin roll.

---

<sup>52</sup> Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 23-25.

Lena Maier har svårt att i utstationeringsdirektivet läsa in en uttömmande reglering av tillåtna metoder för att motverka social dumping, liksom ett strikt krav på förutsebarhet som skulle innebära att den exakta arbetskraftskostnaden alltid skall kunna fastställas i förväg när ett utländskt företag avser att utstationera arbetstagare. Ett sådant krav skulle i praktiken innebära krav på att införa generellt tillämpliga regler där sådana saknas. För svensk del aktualiseras frågan främst beträffande kravet på minimilön. Indirekt skulle ett sådant krav innebära en reglering av medlemsstaternas nationella arbetsmarknadssystem och regler om kollektiva rättigheter, samt den nationella lönebildningen. Långt ifrån alla kollektivavtal innehåller minimilöner och det finns också kollektivavtal som helt saknar fastställda lönenivåer. Om utstationeringsdirektivet skulle innebära krav på att införa minimilöner i lag eller kollektivavtal för utstationerad arbetskraft måste dessa löneregler vara förenliga med EGF:s nationalitetsdiskrimineringsförbud. Det skulle då sannolikt innebära att minimilöner i förhållande till svenska arbetsgivare också måste införas (där sådana saknas). Detta skulle sannolikt få reell inverkan på både lönenivå och lönespridning. Frågan blir då om inte EU överskridit sin kompetens. Medlemsstaterna har i art 137 5p EGF undantagit löneförhållanden från EU:s lagstiftningskompetens. Utstationeringsdirektivet har visserligen inte antagits med stöd av art 137 men artikeln ger ändå uttryck för medlemsstaterna önskan att löneförhållanden skall förbli nationell angelägenhet. Om utstationeringsdirektivet skulle tolkas på ett sådant sätt är frågan om den valda rättsliga grunden är korrekt. Direktivet har antagits med stöd av EGF:s bestämmelser om fri rörlighet, Lena Maier finner det därför paradoxalt att ett inre marknadsinstrument skulle förbjuda ett system med fri förhandlingsfrihet och privaträttsliga avtal.

Det verkar finnas begränsningar i medlemsstaternas nationella lagstiftningsutrymme som följer av gränserna för utstationeringsdirektivets materiella omfattning. När det gäller anställnings- och arbetsvillkor art 3, 10p får värdlandet ålägga utländska arbetsgivare att följa sådana villkor som rör "ordre public". Exempel på andra villkor är regler om anställningsskydd. Det råder delade meningar om anställningsskydd skall fall under "ordre public" men Lena Maier gissar att bestämmelser i LAS om t.ex. tidsbegränsade anställningar inte rör "ordre public". Om ett arbets- eller anställningsvillkor faller utanför dess materiella gränser blir Romkonventionens lagvalsregler tillämpliga. Romkonventionens lagvalsregler innebär vanligen att hemlandets regler istället skall tillämpas. Det verkar också rimligt att omfattningen av det arbete som utförs i värdlandet borde kunna vägas in vid lagvalet. Detta följer av presumtionen men borde också gälla beträffande reglerna i art 7 Romkonventionen om att internationellt tvingande regler i ett annat land än hemlandet blir tillämpliga. Om en

arbetstagare utstationeras en kortare period, exempelvis ett par veckor, är det rimligt att anta att den tvingande karaktär som LAS kan ha inte gör sig lika påmind.

## 9 EG-rätt.

### 9.1 Målkonflikter<sup>53</sup>

Gemenskapsrätten, främst Romfördraget, bygger på konsensus medlemsstaterna emellan. Hela gemenskapssamarbetet är skapat för att uppnå gemensamma mål, men detta utesluter inte att det kan finnas bakomliggande konflikter som bottnar i olika nationella intressen och värderingar. Konflikter av den här typen leder ofta till kompromisser som sedan leder till vaga formuleringar av programnatur. Enligt Niklas Bruun tenderar politiska system byggda på värdegemenskap att skyla över motsättningar genom att t.ex i lagförarbeten ställa upp målsättningar som tillgodoser alla involverade intressen även om de står i inbördes konflikt. Han säger också att den arbetsrättsliga regleringen utgör prototypen för en reglering av samhällelig konflikt som lätt kan genererar motsättningar inom rätten.<sup>54</sup> Även inom gemenskapsrätten är denna målkonflikt en realitet.

Ekonomiska och sociala målsättningar utgör två samhällsintressen som när de möts genererar motsättningar. Detta på grund av att arbetstagaren både betraktas som produktionsfaktor (en vara) och som social varelse.<sup>55</sup> Dessa mål måste trots motsättningar leva i samexistens eftersom det dem emellan råder ett ömsesidigt legitimeringsförhållande. De utgör nämligen garantier för varandras existens. Rätten består i mycket av val eller kompromisser mellan motstridiga målsättningar<sup>56</sup>. Arbetsrätten har sitt ursprung i en strävan att skapa balans mellan sociala och ekonomiska värden. Detta innebär att den arbetsrättsliga regleringen får agera den ekonomiska och sociala rationalitetens vågmästare. Utfallet av balansakten är inte en gång för alla utgivet utan följer av de förutsättningar och ambitioner som råder i vissa situationer och under vissa tidsperioder.

Inom gemenskapen förstärks denna motsättning och också den växelverkande legitimeringen mellan produktionsfaktor och social varelse. Ursprungligen var gemenskapssamarbetet främst ett ekonomiskt projekt. Romfördraget byggdes upp av neo-liberala ekonomiska utgångspunkter vilka innebar att det var traditionen och marknaden som skulle styra rättsordningen. Trots att det redan från start fanns vissa sociala målsättningar i Romfördraget och en viss arbetsrättslig regleringskompetens för gemenskapen, så lyste

---

53 L Maier, EU,arbetsrätten och normgivningsmakten, s 190 ff.

54 Bruun, Rättsdogmatikens paradigim och arbetsrättens rationalitet, s 31.

55 Hydén, Vad kommer efter lönearbetsrätten s 158f.

56 Hydén, Vad kommer efter lönearbetsrätten s 159 och Malmberg, Anställningsavtalet s 38.



arbetsrätten med sin frånvaro under en längre period. Först på 70-talet började en social dimension inom gemenskapen att ta form. Under denna tidsperiod hade den Keynesianska välfärds- och socialstaten sin storhetstid. Denna slog igenom även på gemenskapsnivå och tanken var att genom gemenskapsreglering intervensera på den inre marknaden för att uppfylla vissa sociala mål<sup>57</sup>. Motsättningar mellan ekonomiska och sociala målsättningar syns även i Romfördragets bestämmelser och avvägningsmomentet framträder i vissa fall uttryckligen. Motsättningen kan uppstå på gemenskapsnivå dvs mellan olika gemenskapsmål eller gemenskapsintressen, t.e.x Art 136 EGF, men exempel på avvägningsnormer som rör motsättningar mellan mål på olika nivåer, dvs mellan medlemsstatliga intressen och gemenskapsintressen, finns också, exempelvis Art 95 EGF. Det finns också avvägningsnormer som utvecklats genom EG-domstolens praxis.

Enligt Romfördraget är medlemsstaterna förbjudna att vidta åtgärder som hindrar den fria rörligheten av varor, tjänster, personer och kapital. Av EG-domstolens praxis följer dock att detta förbud kan frångås under vissa omständigheter. Friheten att tillhandahålla tjänster får t.ex. inskränkas genom nationella regler om reglerna kan rättfärdigas av tvingande hänsyn av allmänintresse.<sup>58</sup>

## **9.2 Den sociala dialogen**

De europeiska arbetsmarknadsparterna har deltagit i gemenskapssamarbetet sedan 1950-talet. Det är dock först på senare tid som deras kollektivavtalsverksamhet integrerats med gemenskapsrätten. Den ”sociala dialogen” mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna utvecklades och institutionaliserades genom det sociala avtalet. Dialogen blev därigenom gemenskapsrättsligt reglerad. En av de viktigaste innovationerna i det sociala avtalet var att den sociala dialogen integrerades med den gemenskapsrättsliga lagstiftningsprocessen. De europeiska arbetsmarknadsparterna här därigenom blivit viktiga normgivningsaktörer på gemenskapsnivå. Regleringen har genom Amsterdamfördraget förts in i Romfördraget och därmed också fått konstitutionell tyngd. En formell överföring av normgivningsmakt har skett. Detta kommer till uttryck i art 138 och 139 i Romfördraget. Det är möjligt att argumentera för att en regelrätt konstitutionell kompetensdelegering gjorts av medlemsstaterna till de europeiska arbetsmarknadsparterna.<sup>59</sup>

---

57 Bruun, Styrning och rättssäkerhet, s 181 – 182.

58 Mål 279/80 Webb, C-180/89 Kommissionen mot Italien, C-198/89 Kommissionen mot Grekland, C-76/90, C-43/93 Vander Elst, C-272/94 Giuot, C-369/96 och 376/96 Arblade.

59 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 46.

### **9.2.1 Det sociala avtalet**

Vid toppmötet i Maastricht 1991 upprättade de tolv medlemsstaterna en europeisk Union. Unionens sociala mål uttrycks i art 2 EGF och Europas sociala modell kan sägas grunda sig på två mål: full sysselsättning och social solidaritet. Vid denna tidpunkt kunde däremot inte medlemsstaterna enas om att vidareutveckla den gemensamma politiken på arbetsmarknadens område. I Maastricht vägrade Storbritannien att acceptera fördragsändringar på arbetsmarknadens område men gick med på att de andra elva staterna skulle få gå vidare och utveckla den sociala dimensionen. De resterande elva staterna slöt då ett mellanstatligt avtal om social politik. Samtliga tolv stater bemyndigade då de elva staterna att ta i anspråk fördragets institutioner, förfaranden och mekanismer för inbördes, såvitt dem själva gäller anta och tillämpa rättsakter och beslut som behövs för att genomföra det sociala avtalet. Storbritannien skulle inte delta i överläggningar och beslut om förslag som lagts fram enligt avtalet och rättsakter som tagits fram på detta sätt skulle inte heller gälla för Storbritannien.<sup>60</sup> Genom Amsterdamfördraget fördes avtalets bestämmelser in i EG-fördraget vilket gjordes möjligt genom regeringskiftet i Storbritannien 1997, från konservativ till labourregering. Storbritannien skulle nu integreras i allt socialpolitiskt samarbete. De nya reglerna i fördraget bygger på art 117-122 EGF samt på innehållet i det sociala avtalet. ”Sociala bestämmelser” återfinns i kapitel 1 och omfattar numer art 136 – 145 EGF. Enligt art 136 EGF skall gemenskapens och medlemsstaternas mål vara att främja sysselsättning, förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra harmonisering samtidigt som förbättringar bibehålls, fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och utveckling av de mänskliga resurserna för att möjliggöra varaktigt hög sysselsättning och bekämpa social utslagning. För att nå detta mål skall gemenskapen och medlemsstaterna genomföra åtgärder som tar hänsyn till skillnader i nationell praxis och till behovet av ekonomisk konkurrenskraft.<sup>61</sup>

### **9.3 Vaxholmskonflikten**

Vaxholmsmålet konkretiserar problematiken kring social dumping och revirkampen mellan arbetsrätt och EU:s ekonomiska reglering. Debatten är inte unik för Sverige men det finns en specifik problematik pga att vi har en arbetsmarknads- och kollektivavtalsmodell som skiljer sig från övriga EU-länders modeller (med undantag av Danmark) och som är svår att placera på den EG-rättsliga kartan. Vaxholmskonflikten har också föranlett Sveriges landsting och kommuner att, för att undvika framtida konflikter, rekommendera kommuner att ställa krav på

---

60 Nyström, EU och arbetsrätten, s 83-84.

61 Nyström, EU och arbetsrätten, s 93-94.

kollektivavtal när ett utländskt företag utför entreprenad efter upphandling. Regeringen har också gått ut och aviserat att Sverige skall ratificera ILO konventionen 94 om arbetsklausuler i offentliga kontrakt. Denna ålägger myndigheter att vid upphandling ställa krav på kollektivavtalsenliga villkor, under förutsättning att konventionen är förenlig med EG-rätten.<sup>62</sup> I Sverige har staten i stor utsträckning överlåtit på privata aktörer, arbetsmarknadens parter, att reglera villkoren på arbetsmarknaden. Löner regleras t.ex. över huvudtaget inte genom lag. De flesta andra EU-länder har statliga mekanismer eller lagstiftning för att utsträcka ett kollektivavtals verkan till att gälla alla arbetstagare inom ett geografiskt område eller en bransch. På detta sätt blir ett kollektivavtals regler generellt tillämpliga. Det är främst på denna punkt som de svenska kollektivavtalen skiljer ut sig. De svenska kollektivavtalen är nämligen rent privaträttsliga avtal och kan aldrig bli automatiskt tillämpliga på en arbetsplats. För att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetskraft skall bli bunden av svenska kollektivavtalsvillkor krävs ett avtalsförhållande antingen mellan arbetsgivaren och ett fackförbund direkt genom ett hängavtal eller att arbetsgivaren blir medlem i en svensk arbetsgivareorganisation. Detta innebär att det i Sverige saknas generellt tillämpliga löneregler. I de EU-länder som har en mekanism för att utsträcka kollektivavtal fungerar kollektivavtalen som en spärr mot social dumping. Utsträckningen garanterar att också utländska arbetstagare omfattas av villkoren i de inhemska kollektivavtalen. I Sverige däremot krävs att avtal träffas, och ett avtalskrav kan ytterst understödjas av fackliga stridsåtgärder. För att osund lönekonkurrens, social dumping, skall kunna motverkas i Sverige måste ett träffat avtal ytterst kunna understödjas av fackliga stridsåtgärder. Rätten att vidta stridsåtgärder blir därför en garanti mot social dumping. Fredsplikten (MBL 41§) är en av kollektivavtalets viktigaste rättsverkningar.<sup>63</sup>

Som framgått ovan är Utstationeringsdirektivet ett lagvalsdirektiv. Den svenska arbetsrättsliga modellen bygger dock på rent privaträttsliga avtal arbetsmarknadens parter emellan, vilket innebär att regler om lagval inte är relevanta. Detta innebär i sin tur, att det i Sverige är rätten att vidta stridsåtgärder fungerar som spärr mot social dumping. Återstår då att utreda huruvida stridsåtgärderna står i strid med EG-rätten.

---

62 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 7.

63 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 9.

## **10. EG-fördraget<sup>64</sup>**

### **10.1 Likabehandlingsprincipen**

Enligt Art 12 EGF är all diskriminering p.g.a av nationalitet förbjuden. Denna art blir endast tillämplig om ett mer preciserat diskrimineringsförbud inte är tillämpligt se t.ex mål C-10/ 90. Beträffande rätten till fri rörlighet för tjänster som aktualiseras vid utstationering så genomförs diskrimineringsförbudet i Art 49 EGF. Även i utstationeringsdirektivet konkretiseras likabehandlingsprincipen i art 3 o 8. Art 12 EGF har fått en självständig betydelse på områden där det inte finns någon särreglering av förbudet mot nationalitetsdiskriminering.

### **10.2 Förbud mot inskränkningar av den fria rörligheten för tjänster**

Enl Art 49 EGF är inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster förbjudna i förhållande till företag etablerade i annat EU-land än det land där tjänsten mottas, i syfte att successivt undanröja hinder för den fria tjänsterörligheten. Även en åtgärd som inte är diskriminerande kan anses vara förbjudet hinder. Vad som anses vara en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster har utvecklats i EG domstolens praxis. EG domstolen har i mål C-3/95 Reisebüro Broede och i mål C-272/84 Guiot sagt, att Art 49 EGF inte bara innebär ”ett krav att avskaffa all form av diskriminering på grund av nationalitet gentemot en person som tillhandahåller tjänster och som är etablerad i en annan medlemsstat, utan även att avskaffa varje inskränkning – även om den påverkar inhemska leverantörer och leverantörer från andra medlemsstater lika – som innebär att den verksamhet som bedrivs av en leverantör som är etablerad i en annan medlemsstat, där han lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller görs mindre tilltalande.”

#### **10.2.1. Skyddsvärda intressen**

EGD:s praxis betr fri rörlighet för tjänster är relativt långtgående och begränsar avsevärt EU-ländernas handlingsutrymme. Vissa ”skyddsvärda” intressen kan dock bryta den ”fria rörligheten” för tjänster och kan alltså göra en inskränkning tillåtlig.

##### **10.2.1.1 Hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa**

Art 46 EGF, fördraget hindrar inte lagregler som förskriver särskild behandling av utländska medborgare om de grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa. Detta undantag skall enligt EGD tolkas restriktivt. Det krävs enligt EGD ett ”verkligt och tillräckligt hot som

---

64 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 11-14.

påverkar ett grundläggande samhällsintresse”, mål C36/02 Omega Spielhallen. Undantaget avser i första hand nationella regler och krav som utgör ”direkt diskriminering”. Dvs nationella krav som uttryckligen särbehandlar personer från annat land, vilka endast är tillåtna om de faller under undantaget i Art 46.

### **10.2.1.2 Tvingande hänsyn av allmänintresse**

Vid sidan av Art 46 har EGD utvecklat en praxis om ”tvingande hänsyn av allmänintresse” som blir tillämplig avseende andra hinder i nationell rätt än de som är direkt diskriminerande. Denna praxis fokuserar på de hinder i nationell rätt som formellt tillämpas lika på inhemska och utländska personer, men som i praktiken innebär att en utländsk person ges sämre förutsättningar att bedriva tillfällig tjänsteverksamhet i ett annat land. Enligt praxis finns ett tvingande allmänintresse som kan rättfärdiga inskränkning av den fria rörligheten av tjänster. Skyddet av arbetstagare är ett exempel på accepterat allmänintresse<sup>65</sup>. En målsättning av ekonomisk natur kan dock inte utgöra ett allmänintresse som motiverar en inskränkning i en grundläggande frihet garanterad av Romfördraget.<sup>66</sup> Vad den svenska kollektivavtalsmodellen beträffar är det speciellt intresset att motverka social dumping som blir intressant. Detta syfte rymmer egentligen både skyddet för den inhemska arbetskraften och skyddet för de utstationerade arbetstagarna. EGD har uttalat att när arbetskraft utstationeras så är det de utstationerade arbetstagarnas skydd som skall beaktas<sup>67</sup>. EGD har utvecklat ett test som skall användas i de fall tvingande hänsyn av allmänintresse föreligger. Även om ett sådant allmänintresse föreligger är nationella regler endast tillåtna under förutsättning:

- att reglerna gäller alla fysiska eller juridiska personer som utövar verksamhet på värdlandets territorium. (likabehandlingsprincipen).
- att intresset inte redan skyddas genom nationella regler i det land där en tjänsteutövare är etablerad (principen om ömsesidigt erkännande)
- att reglerna inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå intresset (proportionalitetsprincipen).

Testet ovan vilar på principen om ömsesidigt erkännande. Syftet med principen är att samordna två konkurrerande rättsordningar och utvecklades först på varuområdet,<sup>68</sup> men är också tillämplig på tjänsteområdet. Den underliggande principens logik bygger på att en

---

65 Mål C-62/81 och 63/81 Seco REG 1985 s 223, C-113/89 Rush Portugeusa REG 1990 s I-1417.

66 Mål C-288/89 Gouda REG 1991 s I-4007.

67 Mål C-164/99 Portugaia REG 2002 s I-787, C 60/03 Wolf & Müller REG 2004 s I-09553.

68 Mål C-120/78 Cassis de Dijon REG 1979 s 649.

tjänsteutövare som lagligen utför en tjänst i det Eu land där denne är etablerad också har rätt att utföra samma tjänst eller liknande tjänster i övriga EU-länder. Men tjänsteutövningen får inte strida mot ett allmänintresse i värdlandet. Av EGD:s uttalanden framgår att principen om ömsesidigt erkännande skall gälla generellt på tjänsteområdet<sup>69</sup>. Principen får dock en något annan innebörd när prövningen gäller själva utförandet av tjänsten. Om det allmänintresse som åberopas avser skyddet av anställda blir detta extra tydligt. Principen om ömsesidigt erkännande handlar då snarare om att det skyddade intresset redan skyddas i hemlandet än om en prövning av om den tjänst som tillhandahålls i värdlandet lagligen får utföras i hemlandet. I EGD:s praxis visar sig detta genom att det skall handla om ett tilläggskydd för arbetstagaren.

## **11 Utsträckning av lag eller kollektivavtal<sup>70</sup>**

EGD har också uttalat sig om tillåtligheten av att utsträcka lagstiftning eller gällande kollektivavtal att gälla även utstationerade arbetstagare.

I mål C 113/89 Rusch Portuguesa och även mål 62/81 o 63/81 Seco. konstaterar EG-domstolen att det är fullt möjligt och tillåtet för medlemsstater att utsträcka lagstiftning eller kollektivavtal till att gälla alla som utför arbete inom statens territorium, även om arbetet är tillfälligt och även om arbetsgivaren kommer från en annan medlemsstat. Om den svenska kollektivavtalsmodellen och dess tillämpning inte omfattas av utstationeringsdirektivet blir istället EG-fördragets bestämmelser tillämpliga. Enligt Lena Maier är inte rätten till fri rörlighet för tjänster i EGF tvingande utan det kan finnas hänsyn som kan göra en inskränkning i tjänsterörligheten tillåtlig. Om det rör sig om direkt diskriminering är utrymmet dock begränsat till allmän ordning, säkerhet och hälsa. Andra hinder prövas i enlighet med EG-rättsligt test för tvingande hänsyn av allmänintresse. Skyddet för arbetstagarna är ett sådant allmänintresse och vid tillfälligt tillhandahållande av tjänster över gränserna är det de utstationerade arbetstagarnas skydd som kan åberopas. Enligt Lena Maier innebär detta att det rimligen finns ett utrymme att upprätthålla ett arbetsmarknadssystem som bygger på att kollektivavtal träffas, ytterst med stöd av stridsåtgärd, för att se till att utstationerade arbetstagare ges ett rimligt skydd enligt svensk standard.

## **12 Stridsåtgärder**

Principen om EG-rättens företräde har etablerats genom EG-domstolens praxis. Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är i Sverige grundlagsskyddad enligt 2 kap 17 RF men enligt mål

---

69 Mål C-390/99 Satélite Digital s 37 REG 2002 s I-607.

70 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 11-14.

11/ 70 Internationale Handelsgesellschaft har EG-rätten även företräd framför medlemsstaternas grundlagar.<sup>71</sup>

Frågan om art 12 EGF – förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och art 49 EGF – fri rörlighet för tjänster, har direkt horisontell effekt, är grundläggande.<sup>72</sup> I mål 26/62 van Gend en Loos slogs fast att förbudet mot diskriminering pga nationalitet har direkt effekt.<sup>73</sup>

Av EG-domstolens praxis måste anses framgå att art 49 och art 12 EGF har direkt horisontell effekt vilket innebär att de inte enbart binder staterna utan också kan åberopas av enskilda, civila rättssubjekt i deras inbördes tvister. Ledande rättsfall är 36/74 Walrave (1974) ECR 1405. Uppfattningen att artiklarna har direkt horisontell effekt verkar vara allmänt omfattat. I t.ex Sven Hugo Rymans betänkande Lex Britannia, Ds 1994:13 s 332 o 337, konstateras att regler av denna karaktär kan åberopas i civilrättsliga mål.<sup>74</sup>

Utgör fackliga stridsåtgärder ett agerande som generellt är godtagat i gemenskapsrätten och vars rättsenlighet inte kan prövas av EG-domstolen?<sup>75</sup> EG- domstolen har aldrig prövat om fackliga stridsåtgärder kan anses strida mot den fria rörligheten men domstolen har i två fall prövat om kollektiva åtgärder som vidtagits av enskilda organisationer inskränkt den fria rörligheten på varuområdet. I det första målet; C 265/95 Kommissionen mot Frankrike, dömdes Frankrike för fördragsbrott. Enligt EG-domstolen bestod brottet i att Frankrike inte hade vidtagit nödvändiga åtgärder för att hindra olagliga strejk- och protestaktioner från missnöjda bönder som demonstrerade mot EU:s jordbrukspolitik. I Schmidberger-målet<sup>76</sup> prövades om den Österrikiska staten kunde bli skadeståndsskyldigt för skador som uppkommit pga en demonstration som ledde till att Brennermotorvägen spärrades av i ett dygn. EG-domstolen gjorde en avvägning mellan å ena sidan rätten till fri rörlighet för varor och å andra sidan rätten till yttrandefrihet å andra sidan och fann att demonstranternas yttrandefrihet vägde tyngre.<sup>77</sup>

Enligt art 137.2 o 5 EGF är Ministerrådets kompetens att med majoritetsbeslut (enl art 251 EGF) utfärda direktiv beskuren såvitt gäller bl.a. löneförhållanden, strejkrätt och rätt till lockout. Undantaget begränsar enligt ordalydelsen EU:s lagstiftningskompetens på arbetslivets område och rent formellt går det inte att av detta undantag sluta sig till att EG-

---

71 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 48.

72 Sigeman, Lag o Avtal 050318, s 3.

73 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 49.

74 Sigeman, Lag o Avtal 050318, s 3.

75 Sigeman, Lag o Avtal 050318, s 3.

76 C-112/00 Schmidberger REG 2003 s I-5659.

77 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 52.

domstolen inte får pröva stridsåtgärder och löneavtal i relation till redan gällande regler på andra områden i EG-fördraget.<sup>78</sup>

Att beakta är vidare att det år 2004 antagna fördraget om en ny konstitution för EU i del II om grundläggande rättigheter innehåller bestämmelser, art II-88 om bl.a rätt till kollektiva åtgärder. Den lyder:

”Arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, har i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk.”

Att märka är formuleringen ”i enlighet med unionsrätten” kan anses tyda på att EU anser sig ha kompetens att utfärda rättsakter om hur rätten till fackliga stridsåtgärder skall utformas. Subsidiaritetsprincipen 5 EGF tycks peka på mot att medlemsstaterna bör ha betydande frihet att utforma nationella regler om rätt till fackliga stridsåtgärder.<sup>79</sup>

Enligt Tore Sigeman måste det nog, i brist på vägledande avgöranden av EG-domstolen, anses oklart huruvida det inom gemenskapsrätten skulle råda någon sorts generell immunitet för fackliga organisationer då stridsåtgärder vidtas på sådant sätt att det står i strid med EG-rättens regler om fri förlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Då Sverige ansökte om medlemskap i EU uttalade Sverige att man förutsatte att de svenska kollektivavtalen och därmed också stridsrätten skulle respekteras. I det svenska anslutningsavtalet eller i andra juridiskt bindande dokument ingår dock inte några klausuler som skulle kunna tolkas så att Sverige givits en gemenskapsrättslig särställning vad gäller kollektivavtalens eller den fackliga stridsrättens roll.<sup>80</sup> Lena Maier menar dock att rätten att vidta stridsåtgärder har fått en särskild ställning inom EG-rätten. Enligt utstationeringsdirektivets ingresskäl punkt 22 skall direktivet inte inverka på den rättsliga regleringen som gäller rätten att vidta stridsåtgärder i medlemsstaterna. Rätten att vidta stridsåtgärder är också garanterad genom EG:s stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter (stadgan är dock inte rättsligt bindande) liksom EU:s stadga för grundläggande rättigheter. Även Montiförordningen bör noteras. Denna ger kommissionen ingripande mekanismer beträffande hinder för den fria rörligheten av varor och får uttryckligen inte tolkas som att den på något sätt inverkar på utövandet av de grundläggande rättigheterna, inklusive strejkrätt eller frihet att strejka, så som de erkänns i medlemsstaterna. Undantaget i

---

78 Maier, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet, s 53.

79 Sigeman, Lag o Avtal 050318, s 5.

80 Sigeman, Lag o Avtal 050318, s 4-5.



art 137.5 EGF är också ett uttryck för medlemsstaternas önskan att dessa frågor skall förbli rent nationella angelägenheter.<sup>81</sup>

### **13 Gemenskapsmålen och medlemsstaternas förpliktelser<sup>82</sup>**

Principen *pacta sunt servanda* styr innehållet i gemenskapsförpliktelserna. Det åligger därmed fördragsparterna att i god tro handla så att avtalets syfte skall kunna uppfyllas (Art 10 EGF). Utöver de övergripande sociala målsättningarna är Art 136 EGF den grundläggande målsättningsbestämmelsen på arbetsrättens område. EG-domstolen har i flera mål behandlat Art 136 EGF och dess rättsverkningar. Enligt Däubler är Art 136 EGF i sin äldre lydelse, inte endast en politisk intentionsdeklaration utan utgör en rättslig förpliktelse. Dock endast bindande i egenskap av tolkningshjälp till andra fördragsbestämmelser<sup>83</sup>. Praxisen utgår alltså från artikelns lydelse före ikraftträdandet av Amsterdamfördraget men visar ändå på EG-domstolens förhållningssätt till målsättningsbestämmelser på det sociala området. Den sociala dimensionen har genom Amsterdamfördraget förstärkts vilket talar för att de sociala målsättningarna blivit mer självständiga och prioriterade. Vid avvägningar huruvida nationell rätt står i överensstämmelse med gemenskapsrätt på det socialpolitiska området (och även på andra områden) blir EG-domstolen tvungen att göra avvägningar mellan olika målsättningar av olika dignitet och målsättningar som kan var motstridiga. Vissa indikationer tyder på att de sociala målsättningarna vid dessa avvägningar numer tillmäts större relevans. I ett antal domar från EG domstolen har man slagit fast att kollektivavtal som slutits av arbetsmarknadens parter visserligen har en viss konkurrensbegränsande verkan men att de socialpolitiska syftet med sådana avtal skulle äventyras om arbetsmarknadens parter gemensamma strävan att vidta åtgärder som förbättrar anställnings och arbetsförhållanden skulle omfattas av Art 81 EGF. Om ett kollektivavtal har sådant syfte omfattas det därför inte av Art 81 EGF. Ingen uttrycklig hänvisning görs till Art 136 EGF men kollektivavtalssyftet att förbättra anställnings och arbetsförhållanden motsvarar ett av de mål som räknas upp i artikeln.

### **14 Utstationeringsdirektivet och valet av rättslig grund.<sup>84</sup>**

Utstationeringsdirektivet antogs med stöd av Art 47.2 EGF och 55 EGF. Enligt Art 47.2 EGF kan rådet utfärda direktiv, i enlighet med medbeslutandeförfarandet i Art 251 EGF, för samordna nationell rätt i syfte att underlätta för personer att starta och utöva

---

81 Maier, Utstationeringa av arbetstagare och det svensk kollektivavtalssystemet, s 53-54.

82 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 195 ff.

83 Däubler, Instruments of EC Labour Law, s 154 f.

84 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 347 ff.

förvärvsverksamhet som egenföretagare och artikel 55 anger bland annat att Art 47 skall tillämpas på området för den fria rörligheten för tjänster.

Den rättsliga grunden måste beaktas mot bakgrund av motsättningen mellan direktivets syfte att bekämpa social dumping och dess innehåll å ena sidan och Romfördragets bestämmelser om tjänsters fria rörlighet å andra sidan. EG domstolen har i sin lagprövning utvecklat en målorienterad lagprövning. Enligt denna lagprövning ser domstolen till aktens huvudsakliga syfte och innehåll för att bestämma den rättsliga grunden.

Direktivet reglerar vilka arbetsvillkor som skall gälla för utstationerad arbetskraft. Det huvudsakliga innehållet får därmed betraktas som arbetsrättsligt. Vid tiden för direktivets antagande (1996) fanns denna speciella kompetens på arbetsrättens område huvudsakligen i det sociala avtalet. Förhållandet mellan den kompetens som då följde av Romfördraget respektive av det sociala avtalet var väldigt oklart beträffande valet av rättslig grund. För att kunna avgöra om den valda rättsliga grunden är lämplig krävs att direktivets huvudsakliga syfte identifieras.

I praktiken gagnar direktivet i första hand medlemsstaternas arbetsrättsliga system vilket i sin tur innebär att den nationella autonomin i relation till fria rörligheten för tjänster skyddas. Enligt 5p i direktivets ingress följer att främjandet av tjänsters tillhandahållande kräver lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas intressen garanteras men frågan är vilka arbetstagares rättigheter som respekteras genom direktivet. Även om direktivet för de utstationerade arbetstagarna innebär en garanti för samma villkor som de inhemska arbetstagarna så är det inte säkert att de alltid gagnas av direktivets bestämmelser. Enligt Davies<sup>85</sup> kan tvärtom en tillämpning av direktivets bestämmelser leda till färre arbetstillfällen. Däremot innebär direktivet att risken för att värdlandets arbetstagare blir utkonkurrerade av billig utländsk arbetskraft minskar. Istället för att förhindra social dumping genom en harmonisering av medlemsstaternas arbets- och anställnings villkor, främjas värdlandets arbetsrättsliga system och arbetstagare. Detta kan i värsta fall leda till en form av social protektionism till förmån för värdlandet och dess arbetsgivare. En sådan protektionism innebär ingen reell konkurrensfördel för de medlemsstater som idag har en relativ låg skyddsnivå. Det verkar något tveksamt att tillämpa Art 47.2 EGF och Art 55 EGF som rättslig grund för att skydda medlemsstaternas arbetsrättsliga system och deras arbetstagare och denna tveksamhet förstärks om direktivet leder till social protektionism eftersom denna effekt står i motsatsförhållande till främjandet av fri rörlighet för tjänster. Enligt Davies resulterar

---

85 Davies, Posted Workers, s 573.

direktivet i en paradox. Å ena sidan skyddar direktivet den inhemska arbetsrättsliga regleringen men å andra sidan kräver den rättsliga grund som direktivet vilar på att det primära syftet skall vara att främja tjänsters utövande över gränserna. I det första direktivförslaget uttalade kommissionen att ett av direktivets syften var att avskaffa hinder och osäkerheter som kan hämma implementering av de ekonomiska friheterna, särskilt den fria rörligheten för tjänster. Detta genom att öka förutsebarheten och tillåta en klar identifikation av vilka arbetsvillkor som skall tillämpas på utstationerade arbetstagare<sup>86</sup> Argumentationen har visst fog för sig eftersom den nationella reglering som syftar till att motverka social dumping varierar mellan medlemsstaterna. Dessa skillnader i lagstiftning medför en osäkerhet för tjänsteutövare som utstationerar anställda, såtillvida verkar direktivets syfte kunna inordnas under den valda rättsliga grunden. Men frågan är den slutliga versionen av direktivet skapar en förutsebarhet som kan sägas främja tjänsters utövande över gränserna. Direktivet tillåter t.ex. medlemsstaterna att under vissa omständigheter utvidga den lista av villkor som anges i art 3.1 vilket i sin tur kan innebära att arbetsgivare som utstationerar arbetskraft kan vara skyldig att tillämpa arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som inte går att utläsa av direktivet i sig. Det finns alltså skäl att ifrågasätta om direktivets huvudsakliga syfte och innehåll anknyter till avskaffandet av hinder och osäkerheter som kan hämma implementering av den fria rörligheten för tjänster. Därmed kan också den rättsliga grunden ifrågasättas.

Valet av rättslig grund för utstationeringsdirektivet och motiveringen av valet, är inte helt övertygande. En anledning till att denna grund valdes är troligen att art 47.2EGF endast kräver kvalificerad majoritet. Alternativ grund i Romfördraget skulle eventuellt ha kunnat vara art 94 EGF. Men art 94 EGF kräver enhällighet i rådet och det fanns anledning att befara att enhällighet inte skulle kunna uppnås eftersom förslaget var kontroversiellt. Farhågan besannades då Storbritannien och Portugal röstade emot förslaget. Deras främsta invändning mot direktivet tycks ha varit att det föreslagna direktivet inte utgjorde instrument som utformats för att främja den fria rörligheten för tjänster. De ansåg med andra ord att den föreslagna rättsliga grunden inte var korrekt eftersom direktivet inte primärt syftar till att skydda arbetstagare<sup>87</sup>. Ingen ogiltighetstalan av direktivet har dock väckts, varken av Storbritannien eller Portugal men frågan har väckts indirekt inom ramen för art 234 EGF. Den tyska arbetsdomstolen har bl.a. ifrågasatt om själva utstationeringsdirektivet har antagits i

---

86 COM (91)230 final – SYN 346 p 19.

87 Biagi, Fortune Smiles on the Italian EU Presidency, s 103.

fördragsenlig form. Något formellt yttrande över direktivets giltighet har dock inte begärts<sup>88</sup>. Även om EG-domstolen inte direkt kommer att pröva utstationeringsdirektivets lagenlighet torde det dock i praktiken krävas en prövning av om utstationeringsdirektivet är förenligt med Romfördragets bestämmelser om den fria rörligheten för tjänster.

## **15 Principen om mångfald och skyddet av medlemsstaternas rättsordningar.**<sup>89</sup>

Principen om mångfald innebär att respekten för mångfalden av nationella system, kulturer och sedvänjor kan utgöra grund för att inte vidta gemenskapsåtgärder på ett visst område eller i särskilda frågor<sup>90</sup>. Denna princip kan ses om en utlöpare av subsidiaritetsprincipen. Subsidiaritetsprincipen eftersträvar en icke-centralisering och brukar betraktas som en grundläggande princip i en decentralistisk federalism. I protokollet om tillämpning av subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen framhålls att det är viktigt att följa väletablerade nationella ordningar och att respektera de sätt på vilka medlemsstaternas rättssystem är organiserade och fungerar samtidigt som gemenskapsrätten skall följas. Principen om mångfald har fått en övergripande betydelse på arbetsrättens område genom art 136 EGF. Enligt art 136 2st skall medlemsstaterna och gemenskapen ta hänsyn till skillnaderna i nationell praxis då de vidtar åtgärder som syftar till att uppnå sociala mål som artikeln ställer upp, särskilt när det gäller avtalsförhållanden. Referensen till avtalsförhållanden torde främst relatera till medlemsstaternas kollektivavtalssystem. Principen om mångfald kan därmed på arbetsrättens område åberopas i syfte att skydda medlemsstaternas rättsordningar och arbetsmarknadsparternas autonomi. Principen om mångfald spelar en central roll på arbetsrättens område och har sedan länge åberopats exempelvis som grund för att inte reglera frågor om lön och fackliga rättigheter på gemenskapsnivå.

## **16 Slutsatser**

Jag har dragit följande slutsatser. Den svenska tillsammans med den danska arbetsrättsliga modellen är unik i Europa eftersom den är ett helt privaträttsligt system, näst intill helt utan statlig inblandning. Den enda mekanism som finns för att upprätthålla kollektivavtalens normer är stridsåtgärder, vilka därför i praktiken utgör spärr mot låglönekonkurrens.

---

88 Se mål C-49-C-54/98 och C-68/98C-71/98 Finalarte mfl.REG s I-7831.

89 Maier, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten, s 436 ff.

90 Antonio Vitorini European Commissioner flr Justice and Home Affairs The Charter of Fundamental Rights as a foundation of the Area of Freedom, Security and Justice General Assembly of the Amnesty International Lisbon, 13 May 2000.

Traditionella svenska metoder att motverka låglönekonkurrens har i och med EU-inträdet beskrivits. Vi kan t.ex. inte längre styra flödet av arbetskraft från andra EU-länder genom att kräva arbetstillstånd. Ett av utstationeringsdirektivets syften är att genom regler om lagval skydda de etablerade ländernas arbetsmarknader mot låglönekonkurrens och även skydda den utstationerade arbetskraften. Två syften som till viss del är motstridiga. För svensk del, och vad låglönekonkurrens beträffar, spelar dock lagvalsreglerna i utstationeringsdirektivet liten roll eftersom Sverige saknar lagstadgade minimilöner. Minimilöner fastställs istället i rent privaträttsliga avtal och vilkas efterlevnad endast understöds av fackliga stridsåtgärder, helt utan statlig inblandning.

Det är också så att eftersom direktivets syften är så motstridiga att en klar och precis tolkning näst intill är omöjlig att göra, verkar direktivet också av denna anledning vara tandlöst. Varje medlemsstat tycks till stor del kunna tolka direktivet till egen fördel.

Begreppet ”social dumping” är luddigt och svårdefinierat. Det som från ett låglönelands sida är enda möjliga konkurrensätt är för ett etablerat höglöneland ”social dumping”. Å andra sidan är det inte heller rimligt att låglönearbetskraft tillåts konkurrera ut höglönearbetskraft om detta skulle få till följd att höglönearbetskraftens löner sjunker till låglönenivå på samma gång som levnadskostnaderna i höglönelandet ligger kvar på samma nivå.

Enligt min mening är syftet med direktivet till stor del protektionistiskt. De redan väletablerade EU staterna är mycket rädda för låglönekonkurrens och dess effekter och har därför velat skydda sina arbetsmarknader och eftersom detta är svårt att legitimera har man valt ett mer accepterat syfte; skyddet mot ”social dumping”. Valet av rättslig grund, främjandet av rörligheten för fria tjänster, verkar också något tveksam eftersom direktivet snarare tycks motverka den fria rörligheten av tjänster. För svensk del tycker jag därför att utstationeringsdirektivet snarare är ett slag i luften än ett effektivt sätt att motverka låglönekonkurrens. Den svenska kollektivavtalsmodellen tillsammans med Lex Britannia-lagstiftningen tycks vara helt kapabel att nå de mål som utstationeringsdirektivet syftar till vad låglönekonkurrens beträffar, förutsatt att den svenska modellen inte står i strid med EG-rätten. EG-rätten förbjuder visserligen alla hinder av tjänsters fria rörlighet men vissa skyddsvärda intressen kan bryta denna frihet och göra en inskränkning tillåtlig. Skyddet av arbetstagare är ett sådant allmänintresse. Den svenska modellen kan sägas skydda både inhemsk och utstationerad arbetskraft varför svenska stridsåtgärder, enligt min uppfattning, borde vara en tillåtlig inskränkning av tjänsters fria rörlighet. Principen om mångfald och Art 136 EGF har dessutom fått en övergripande betydelse på arbetsrättens område och innebär bl.a. att hänsyn

till nationell praxis skall tas då medlemsstater vidtar åtgärder som syftar till att uppnå sociala mål som artikeln uppställer, särskilt när det gäller avtalsförhållanden. Principen om mångfald har sedan länge åberopats som grund för att inte reglera frågor om lön och fackliga rättigheter på gemenskapsnivå. Min uppfattning är därför att svenska stridsåtgärder inte strider mot EG-rätten.

### **Offentligt Tryck:**

Prop 1990/91:162 Vissa fredspliktsregler

Prop 1997/98:14 Romkonventionen – tillämplig lag för avtalsförpliktelser

Prop 1998/99:90 Utstationering av arbetstagare

SOU 1998:52 Utstationering av arbetstagare

SOU 1993:32 Kommentar till Rusch Portuguesa-målet

Ds 1994:13 Lex Britannia

Ds 2004:52 Fördraget om upprättandet av en konstitution för Europa

### **Litteraturförteckning:**

*K Ahlberg/N Bruun*: Kollektivavtalet i EU. Om allmängiltiga avtal och social dumping, Juristförlaget 1996.

*M Biagi*, Fortune Smiles on the Italian EU Presidency: Talking Half-Seriously about the Posted Workers and Parental Leave Directives, *IntJCompLLIR* 1996 s 97-109.

*N Bruun*, Rättsdogmatikens paradig och arbetsrättens rationalitet. I: Rättsdogmatikens alternativ, Tuori, K (red), *Juridica* 1988, s 31-39.

*N Bruun*, Styrning och rättssäkerhet. Regleringsformer i EG-rätten. I: nordisk förvaltningsrett i möte med EF-retten, Sejersted, F (red), *IUSEF* nr 21, Universitetsförlaget 1996, s 181-191.

*P Cramér*, ”Staten och den rättsliga regleringen i den globaliserade ekonomin” särtryck ur ”Borta den starka statens politik?”, SNS Förlag, 2005.

*P Davies*, Posted workers: single market or protection of national labour law systems?, *CMLR* s 571- 602, 1997.

*Deakin & Wilkinson*, *Industrial Law Journal*, s 289-310, 1994.

*W Däubler*, Instruments of EC Labour Law. I: European Community Labour Law: Principles and Perspectives, *Liber Amicorum Lord Weddeburn of Charleton*, Davies, P, Lyon-Caen, A, Sciarra, S & Simitis, S (red), Clarendon Press 1996, s 151-167.

*R Eklund*, EG har inga regler om lön och stridsåtgärder, *Lag o Avtal* nr 1, 2005.

*A Elmér o M Agell*, Sverige kan inte kringgå direktivet med tillåtna krav, *Lag o Avtal* nr 2, 2005.

*H Hydén*, Vad kommer efter lönearbetsrätten?, *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 1996 s 157 – 175.

*T Lundqvist o R Utterström*, Byggnads har inte bara fackliga syften, *Lag o Avtal* nr 2, 2005.

*L Maier*, Eu, arbetsrätten och normgivningsmakten, Skrifter utgivna av Juridiska Fakulteten vid Stockholms universitet, 2000.

*L Maier*, Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet. En rättslig analys, SACO, 2005.

*J Malmberg*, Anställningsavtalet, Iustus, 1997.

Red *J Malmberg* .“Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet” ur *Arbetsliv i omvandling* 2000:2, Arbetslivsinstitutet, 2000.

*B Nyström*, EU och arbetsrätten, Nordstedts Juridik AB, 2002.

*T Sigeman*, Yttrande om tillämpning av art 234 EG, Lag o Avtal nr 3, 2005.

*T Sigeman*, Byggtvisten kräver EG-domstol, på Brännpunkt i SvD den 6 december 2004.

### **Hemsidor:**

Eu-upplysningen                      [www.eu-upplysningen.se](http://www.eu-upplysningen.se)

### **Rättsfall:**

#### **Kommisionen**

KOM (2003) 458 slutlig. Kommissionens meddelande om genomförandet av direktiv 96/71/EG i medlemsstaterna.

KOM (91) 230 final – SYN 346. Proposal for a Council Directive concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

#### **EG-domstolen**

C 26/62 Van Gend en Loos (1963) REG s 1

C 11/70 Internationale Handelsgesellschaft (1970) REG s 1125

C 36/74 Walrave (1974) REG s 1405

C 120/78 Cassis de Dijon (1979) REG s 649

C 279/ 80 Webb (1981) REG s 03305

C 62/81 & 63/81 Seco (1985) REG s 223

C 113/89 Rush Portuguesa (1990) REG s I-1417

C 180/89 Kommissionen mot Italien (1991) s. I-00709

C 198/89 Kommissionen mot Grekland (1991) s I 00727

C 76/90 Säger mot Dennemeyer & Co (1991) REG s I 04221

C 43/93 Vander Elst (1995) REG s IA-0057-II-0189

C 272/94 Guiot (1996) REG s I-1905

C 3/95 Reisebüro Broede (1996) REG s I-6511

C 265/95 Kommissionen mot Frankrike (1997) REG s I-6959

C 369/96 o 376/ 96 Arblade (1999) REG s I-8453

C 225/98 Kommissionen mot Frankrike (2000) REG s I-07445

C-49/98, 54/98, 68/98, 71/98 Finalarte mfl (2001) REG s I-7831

C 164/99 Portugaia (2002) REG s I-787



C 390/ 99 Satélite Digital (2002) REG s I-607  
C 112/00 Schmidberger (2003) REG s I-5659  
C 60/03 Wolf & Müller (2004) REG s 0000

**Arbetsdomstolen**

AD 1983 nr 121  
AD 1987 nr 107 och 118  
AD 1988 nr 98  
AD 1989 nr 120  
AD 1990 nr 35  
AD 1995 nr 120  
AD 2000 nr 45

**Beslut**

AD 2004 nr 11  
AD 2005 nr 49

**Högsta Domstolen**

NJA1987 nr 885