



2006-01-30

Utrikesdepartementet

Till Europeiska gemenskapernas domstol

Rättssekretariatet för EU-frågor

Skriftligt yttrande

inlämnat i enlighet med artikel 23 andra stycket i stadgan för Europeiska gemenskapernas domstol av Sveriges regering, representerad av departementsrådet Anders Kruse, Utrikesdepartementet, Stockholm i

mål C-341/05

Laval un Partneri Ltd

mot

Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.

avseende begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG från Arbetsdomstolen, Sverige, angående frågan om fackliga stridsåtgärders förenlighet med artiklarna 12 EG och 49 EG och Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	sid. 4
Omständigheterna i målet	sid. 5
Den svenska arbetsmarknadsmodellen.....	sid. 7
<i>Allmänna principer.....</i>	<i>sid. 7</i>
<i>Närmare om arbetsmarknadsmodellen</i>	<i>sid. 10</i>
<i>Organisationerna på arbetsmarknaden</i>	<i>sid. 10</i>
<i>Arbetsmarknadsparternas roll</i>	<i>sid. 11</i>
<i>Förhandling om kollektivavtal</i>	<i>sid. 12</i>
<i>Stridsåtgärder</i>	<i>sid. 13</i>
<i>Kollektivavtalet.....</i>	<i>sid. 16</i>
<i>Kollektivavtalets rättsverkan</i>	<i>sid. 16</i>
<i>Lex Britannias tillkomst och innehåll</i>	<i>sid. 18</i>
<i>Bakgrund och syfte</i>	<i>sid. 18</i>
<i>Bestämmelsernas innehåll</i>	<i>sid. 20</i>
<i>Utstationeringsdirektivets genomförande</i>	
<i>i svensk lagstiftning.....</i>	<i>sid. 21</i>
<i>Kort om utstationeringsdirektivets bakgrund och innehåll</i>	<i>sid. 21</i>
<i>Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet</i>	<i>sid. 23</i>
Rättslig argumentation	sid. 25
<i>Fackliga stridsåtgärder och gemenskapsrätten –</i>	
<i>allmänna utgångspunkter</i>	<i>sid. 25</i>
<i>Rätten att vidta stridsåtgärder – en grundläggande rättighet</i>	<i>sid. 25</i>
<i>Rätten att vidta stridsåtgärder och den fria rörligheten för tjänster</i>	<i>sid. 30</i>

Arbetsdomstolens första frågasid. 33

Inledningsid. 33

Vilka villkor kan tillämpas på utstationerande företag?sid. 34

Motiverade inskränkningar i den fria rörlighetensid. 39

Slutsatsersid. 43

Arbetsdomstolens andra frågasid. 43

Inledningsid. 43

Lex Britanniasid. 44

Slutsatsersid. 45

Förslag till svar på Arbetsdomstolens frågorsid. 46

Sammanfattning

- 1 Arbetsdomstolen har inom ramen för en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG ställt två frågor till EG-domstolen. Tvisten vid den nationella domstolen rör frågan om lovligheten av fackliga stridsåtgärder vilka vidtagits i syfte att få en arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Stridsåtgärderna har vidtagits i förhållande till en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat inom Europeiska unionen och som utstationerat arbetstagare i Sverige i samband med att arbetsgivaren tillhandahållit tjänster.

Arbetsdomstolens första fråga

- 2 Den centrala frågeställningen kan här sägas vara huruvida det är förenligt med artiklarna 12 EG och 49 EG och bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster¹ (fortsättningsvis benämnt utstationeringsdirektivet) att vidta fackliga stridsåtgärder i form av blockad i syfte att förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal med visst innehåll, särskilt mot bakgrund av det sätt på vilket utstationeringsdirektivet har införlivats i nationell rätt.
- 3 Den svenska regeringen menar att denna fråga skall besvaras jakande. Regeringen anser att bestämmelserna i artiklarna 12 EG och 49 EG och bestämmelserna i utstationeringsdirektivet inte utgör hinder för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett nationellt kollektivavtal vid utstationering i värdlandet innehållande villkor som normalt ställs upp och tillämpas i förhållande till arbetsgivare som är fast etablerade i värdlandet.

Arbetsdomstolens andra fråga

- 4 Den andra frågan rör i huvudsak om artiklarna 12 EG och 49 EG samt bestämmelserna i utstationeringsdirektivet utgör hinder för nationella bestämmelser (Lex Britannia) som innebär att ett förbud mot fackliga

¹ EGT L 018, 21.01.1997, s. 1.

stridsåtgärder i syfte att undantränga ett redan befintligt kollektivavtal i princip inte gäller i förhållande till ett redan tecknat utländskt kollektivavtal.

- 5 Den svenska regeringen menar att Arbetsdomstolens andra fråga skall besvaras nekande. Regeringen är av den uppfattningen att bestämmelserna i artiklarna 12 EG och 49 EG och bestämmelserna i utstationeringsdirektivet inte utgör hinder mot tillämpning av nationella bestämmelser med det innehåll som Lex Britannia har. En sådan reglering är nödvändig och ändamålsenlig för att mot bakgrund av den arbetsmarknadsmodell som tillämpas i Sverige kunna säkerställa skyddet för arbetstagarna.

Omständigheterna i målet

- 6 Laval un Partneri Ltd (fortsättningsvis benämnt Laval eller bolaget) är ett lettiskt bolag med säte i Riga, Lettland. Bolaget har hyrt ut arbetskraft från Lettland till det närstående bolaget L&P Baltic Bygg AB (fortsättningsvis benämnt Baltic), som bedriver verksamhet inom byggsektorn i Sverige. Med början i maj 2004 utstationerade bolaget arbetskraft från Lettland i samband med entreprenader som bedrevs av Baltic. Fram till och med februari månad 2005 bedrev Baltic en entreprenad avseende byggnadsarbeten vid en skola i Vaxholms stad till vilken Laval hyrde ut arbetskraft.
- 7 Laval är inte bundet av kollektivavtal i förhållande till Svenska Byggnadsarbetareförbundet (fortsättningsvis benämnt Byggnads), dess avdelning 1 (fortsättningsvis benämnt Byggettan) eller Svenska Elektrikerförbundet (fortsättningsvis benämnt Elektrikerförbundet). I juni månad 2004 etablerades kontakt mellan Laval, Baltic och Byggettans ombudsman. Mellan parterna fördes diskussioner om att teckna ett kollektivavtal, ett s.k. hängavtal, mellan Laval och Byggnads avseende byggnadsarbetena vid skolan i Vaxholms stad. Fram till mitten av september månad 2004 hölls ett antal förhandlingar mellan Laval och Byggettan. En sista förhandling ägde rum den 15 september 2004. Något

avtal tecknades inte mellan Laval och Byggnads. Däremot tecknade Laval två kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet den 14 september 2004 respektive den 20 oktober 2004.

- 8 I en skrivelse daterad den 19 oktober 2004 varslade Byggettan Laval om stridsåtgärder, bl.a. blockad mot allt bygg- och anläggningsarbete på bolagets arbetsplatser. Stridsåtgärderna trädde i kraft den 2 november 2004. Elektrikerförbundet varslade i en skrivelse den 23 november 2004 arbetsgivarorganisationen Elektriska Installatörsorganisationen EIO om sympatiåtgärder. Sympatiåtgärderna trädde i kraft den 3 december 2004 och innebar blockad mot alla elektriska installationer som utförs på bolagets arbetsplatser.

- 9 Den 7 december 2004 väckte Laval talan vid Arbetsdomstolen mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerförbundet. Bolaget yrkade att Arbetsdomstolen skall förklara att stridsåtgärderna och sympatiåtgärderna är olovliga och skall hävas. Bolaget yrkade vidare att Byggnads, Byggettan och Elektrikerförbundet skall utge allmänt skadestånd till följd av den skada bolaget lidit på grund av stridsåtgärderna. Laval gjorde gällande att de vidtagna stridsåtgärderna är olovliga eftersom de står i strid med bestämmelserna i artiklarna 12 EG och 49 EG samt utstationeringsdirektivet. Efter det att huvudförhandling hållits i målet har Arbetsdomstolen kommit till den slutsatsen att vissa EG-rättsliga frågeställningar aktualiseras när domstolen har att ta ställning till frågan om de stridsåtgärder som fackförbunden vidtagit är tillåtna. Det är mot denna bakgrund som Arbetsdomstolen har ställt följande två frågor.

1. Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad försöker förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal i värdlandet avseende arbets- och anställningsvillkor av det slag som redovisats i Arbetsdomstolens beslut av den 29 april 2005, om läget i värdlandet är sådant att den lagstiftning som har till syfte att genomföra utstationeringsdirektivet saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?

2. Enligt den svenska medbestämmandelagen gäller ett förbud mot fackliga stridsåtgärder i syfte att undantränga ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Detta förbud gäller dock enligt en särskild bestämmelse, som är en del av den s.k. lex Britannia, endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämpliga på, vilket i praktiken innebär att förbudet inte gäller vid stridsåtgärder mot utländska företag som är tillfälligt verksamma här i landet och har med sin egen arbetskraft. Utgör EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet hinder mot en tillämpning av den sist nämnda regeln – som tillsammans med övriga delar av lex Britannia i praktiken också innebär att svenska kollektivavtal blir giltiga och får företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal – på stridsåtgärder i form av blockad som vidtas av svenska fackliga organisationer mot ett gästande tjänsteföretag?

Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Allmänna principer

- 10 Målet rör centrala frågor om hur den svenska modellen för att reglera förhållandena på arbetsmarknaden är uppbyggd. Av den anledningen anser regeringen att det finns skäl att närmare beskriva den modell som Sverige har valt för att reglera förhållandena på den svenska arbetsmarknaden.
- 11 I Sverige har arbetsmarknadens parter, alltså arbetsgivarna eller deras organisationer och arbetstagarna genom sina organisationer, ansvaret för att reglera villkoren på arbetsmarknaden. Svensk rätt saknar i huvudsak allmän lagstiftning om arbets- eller anställningsvillkor. Vissa villkor, exempelvis löner, regleras inte alls genom lag. Löner regleras i stället genom kollektivavtal eller, i vissa fall, genom enskilda anställningsavtal. Kollektivavtalen är således det dominerande instrumentet i Sverige för att tillförsäkra de enskilda arbetstagarna det skydd som de i andra länder tillerkänns genom lagstiftning.
- 12 Enbart på vissa områden finns arbetsrättslig lagstiftning. I de avseenden där arbetsrättslig lagstiftning finns, är den i stor utsträckning semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal kan frångå lagbestämmelserna. Ramen för den kollektiva

arbetsrätten återfinns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Lagen innehåller regler om förenings- och förhandlingsrätt, kollektivavtal och fredsplikt. Här återfinns även regler om medling i arbetstvister.

- 13 Svenska kollektivavtal är rent privaträttsliga avtal. Det kollektivavtalssystem som finns i Sverige förutsätter starka och ansvarstagande parter på arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas också av starka, självständiga organisationer på arbetsmarknaden såväl på arbetsgivar- som på arbetstagersidan. Både arbetsgivare och arbetstagare är i hög grad organiserade. På arbetstagersidan är ca 80 procent medlemmar i en facklig organisation. Kollektivavtalsvillkoren tillämpas på ännu flera på grund av kollektivavtalens normativa effekt, se mer härom nedan under punkten 38. Över 90 procent av alla arbetstagare täcks av kollektivavtal. Det är av denna anledning som det inte har funnits något behov för staten att genom lagstiftning eller på annat sätt utsträcka ett kollektivavtals verkan till att gälla alla arbetstagare inom ett geografiskt område eller inom en viss bransch (*erga omnes*). Det anses tvärtom att en sådan lösning skulle vara ett ingrepp i parternas autonomi, vilken är själva grunden för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Typiskt för det svenska systemet är vidare att det normalt inte finns något hinder mot att vidta stridsåtgärder när kollektivavtal saknas mellan parterna, men att förekomsten av ett kollektivavtal innebär i det närmaste total fredsplikt parterna emellan.
- 14 Både legitimitets- och effektivitetsskäl ligger till grund för att ansvaret för löne- och andra anställningsvillkor i första hand ligger på arbetsmarknadens organisationer. Legitimiteten för de överenskommelser som träffas anses bli större om de förhandlas fram utan någon inblandning från statens sida. Ett avtal företräds på arbetsplatsen av båda parterna och ett samförstånd mellan parterna skapar stabilitet över tiden. Det är dessutom parterna själva som har bäst kunskap om hur förhållandena ser ut inom det egna avtalsområdet. Avtal ger en bättre möjlighet än lagstiftning till lösningar som är anpassade till olika branschens särskilda villkor, samtidigt som det ger möjlighet för parterna att själva utveckla sitt

samarbete utifrån gemensamma erfarenheter och nya förutsättningar. Förutsättningarna för att hitta smidiga och effektiva lösningar på de problem som diskuteras är därför större om parterna kan komma överens på egen hand.

- 15 Staten å sin sida har ett starkt intresse av att relationerna mellan arbetsmarknadens parter är goda. Goda relationer mellan parterna på arbetsmarknaden förbättrar förutsättningarna för en god ekonomisk utveckling och har en positiv inverkan på samhällsklimatet i stort. Staten bistår därför parterna på olika sätt med att lösa de konflikter som uppkommer och i deras strävanden att upprätthålla goda relationer. Detta sker exempelvis genom Medlingsinstitutet samt Arbetsdomstolen vars roll är att avgöra arbetsrättsliga tvister. Mer om dessa institutioner följer nedan under punkten 33.
- 16 I huvudsak åvilar det således arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna att i kollektivavtal reglera både sina egna förhållanden och relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den svenska arbetsmarknadsmodellen etablerades i allt väsentligt redan i början av 1900-talet och utgör ett grundelement i den svenska samhällsmodellen. EG-rättens eventuella påverkan på den svenska arbetsmarknadsmodellen övervägdes därför noga i samband med Sveriges anslutning till Europeiska unionen.
- 17 I anslutning till ansökan om medlemskap 1991 uttalades att Sverige förutsatte att kollektivavtalssystemet skulle respekteras. I den dialog mellan Sverige och Europeiska kommissionen som följde under 1993 bekräftades den gemensamma uppfattningen att några förändringar i den svenska arbetsmarknadsmodellen inte var påkallade. Detta avspeglades i en svensk förklaring till anslutningsfördraget om att Sverige genom den skriftväxling som ägt rum mellan Sverige och kommissionen fått försäkringar beträffande svensk praxis i arbetsmarknadsfrågor och då särskilt systemet för att reglera arbets- och anställningsförhållanden i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.²

² Förklaring nr. 46 av Sverige om socialpolitik.

Närmare om arbetsmarknadsmodellen

Organisationerna på arbetsmarknaden

- 18 De fackliga organisationerna är självständiga juridiska personer, i allmänhet ideella föreningar. De kan i eget namn förvärva rättigheter och ta på sig skyldigheter. De är autonoma i förhållande till staten. Det står var och en fritt att bilda en fackförening. Ingen offentlig registrering eller annan form av statlig auktorisation behövs. Medlemskap i en förening är frivilligt. Föreningens verksamhet finansieras i princip av medlemsavgifter. Av alla arbetstagare i Sverige är ungefär 80 procent medlemmar i en fackförening. Landsorganisationen i Sverige (LO) är fackföreningsrörelsens största centralorganisation. Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) omfattar tjänstemannaförbund inom det privata näringslivet och de statliga och kommunala sektorerna. Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), organiserar arbetstagare med akademisk utbildning.
- 19 De fackliga organisationerna är i allmänhet organiserade i rikstäckande förbund, regionala avdelningar och lokala sektioner eller klubbar. På riksnivå finns fackförbunden. Fackförbunden motsvarar det som i medbestämmandelagen benämns centrala arbetstagarorganisationer. Byggnads är ett sådant fackförbund. Avdelningen är förbundets regionala enhet. Det finns regelmässigt ett flertal avdelningar över hela landet. Byggettan – som organiserar arbetstagare i Stockholm – är Byggnads avdelning 1 och ett exempel på en avdelning inom Byggnads. På lokal ortsnivå kan det finnas en sektion av förbundet. Klubben, slutligen, är normalt en sammanslutning av arbetstagare på en viss arbetsplats. Sektionen eller klubben motsvarar det som i medbestämmandelagen kallas lokal arbetstagarorganisation.
- 20 Även organisationerna på arbetsgivarsidan är självständiga och mot staten fristående organisationer med en hög organisationsgrad. När det gäller de privata arbetsgivarna företräder den största organisationen – Svenskt Näringsliv – drygt 55 000 små, medelstora och stora företag. Alla statliga

myndigheter företräds av Arbetsgivarverket. Kommunala arbetsgivare är medlemmar i organisationen Sveriges Kommuner och Landsting.

Arbetsmarknadsparternas roll

- 21 Förhållandena på arbetsmarknaden regleras som nämnts till stor del av arbetsmarknadens organisationer i kollektivavtal i stället för i lag. En viktig roll för arbetsmarknadens parter är alltså att träffa kollektivavtal som reglerar löne- och andra anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är således parterna på arbetsmarknaden som har ansvaret för exempelvis lönebildningen. Kollektivavtalen innehåller huvuddelen av den svenska arbetsrättsliga regleringen när det gäller anställningsvillkor.
- 22 Ingen statlig myndighet övervakar att den som ingått ett kollektivavtal också följer avtalets bestämmelser. Denna uppgift – att se till att kollektivavtalet respekteras – åvilar i stället avtalsparterna själva. Det är således arbetstagarorganisationens uppgift att se till att arbetsgivaren följer ingångna avtal. På samma sätt har arbetsgivaren eller dennes organisation ansvaret för att bevaka att arbetstagsidans uppfyller sina förpliktelser enligt kollektivavtal. Den som inte följer ett ingånget kollektivavtal kan av domstol förpliktas betala skadestånd till motparten.
- 23 Ett exempel på den flexibilitet och förmåga till anpassning som systemet med kollektivavtal innebär, också i förhållande till utländsk arbetskraft, är de rekommendationer om anpassning av förbundsavtal som hösten 2005 utfärdades av arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationerna LO och Privattjänstemannakartellen (PTK). Bakgrunden till initiativet är att det i ökad omfattning förekommer att företag från andra länder för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige och då söker tillfälligt medlemskap i Svenskt Näringsliv. Syftet var att skapa ökade möjligheter för rörlighet för tjänster till Sverige samt en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad.
- 24 Svenskt Näringsliv, LO och PTK uppmanar i rekommendationerna de avtalsslutande förbunden på ömse sidor att inleda överläggningar om

anpassning av respektive förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i Svenskt Näringsliv. I rekommendationerna konstateras bl.a. att medlemskap i Svenskt Näringsliv innebär att arbetsgivaren blir bunden av träffade kollektivavtal. Därmed gäller fredsplikt. Vidare innebär rekommendationerna att de olika förbundsavtalens regler skall anpassas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde. Detta gäller bl.a. lönefrågor. Det förutsätts att förbundsparterna skall komma överens om vilka bestämmelser som skall tillämpas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet i Sverige. Överenskommelse skall också träffas om vad som skall gälla för det fall förbundsparterna inte kan enas i det enskilda fallet. Rekommendationerna har hittills lett till flera branschöverenskommelser i detta avseende. Rekommendationerna innehåller också riktlinjer för innehållet i den förhandlingsordning som bör gälla och som skall ange hur parterna skall agera när ett företag söker tillfälligt medlemskap i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. I anslutning till rekommendationerna har parterna också kommit överens om ändringar i villkoren för avtalsförsäkringar i syfte att undvika dubbla bördor för utländska arbetsgivare.

Förhandling om kollektivavtal

- 25 En arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren i frågor som rör förhållanden mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisationen. Detta följer av 10 § medbestämmandelagen. Förhandlingen kan gälla t.ex. att den ena parten vill få ett kollektivavtal till stånd. En sådan förhandling kallas ofta avtalsförhandling. Men förhandlingen kan också gälla någon annan fråga.

- 26 Rätten att få till stånd en förhandling om kollektivavtal innebär inte en förpliktelse att komma överens. Avtalsfrihet råder således. Om den ena parten begär ett kollektivavtal kan den andra parten vägra att ingå avtalet. Parterna förfogar dock över vissa påtryckningsmedel som kan användas i förhandlingarna. Båda sidor kan avbryta eller hota med att avbryta de

ekonomiska förbindelserna med motparten, dvs. vidta fackliga stridsåtgärder. Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är i Sverige en grundlagsskyddad rättighet. Enligt 2 kap. 17 § regeringsformen gäller att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare har rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat inte följer av lag eller avtal.

27 I medbestämmandelagen anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Fredsplikt enligt medbestämmandelagen innebär att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte får vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. I kollektivavtalen anges ofta att parterna, innan de tillgriper stridsåtgärder, först skall förhandla. Rätten till stridsåtgärder förutsätter att åtgärden beslutas av organisationen i behörig ordning. Stridsåtgärder som strider mot fredsplikten betecknas som olovliga. Fredsplikt gäller om åtgärden strider mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har något av följande fyra ändamål:

1. att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot medbestämmandelagen,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd.

Stridsåtgärder

28 Det finns olika typer av stridsåtgärder. Den vanligaste är arbetsinställelse, dvs. strejk eller lockout. Med strejk avses att arbetstagarna lägger ned arbetet på en arbetsplats. Lockout innebär att arbetsgivaren avstänger arbetstagarna från arbetet. Om en organisations medlemmar strejkar, har de arbetstagare som inte är med i den organisationen rätt att avstå från att utföra det arbete som annars skulle ha utförts av dem som strejkar. En annan stridsåtgärd är blockaden. Den innebär normalt avstängning av arbetskraft, dvs. att den fackliga organisationen hindrar den arbetsgivare

som försatts i blockad från att få ny arbetskraft. Den som är medlem i den organisation som utfärdar blockaden får inte ta anställning hos den arbetsgivaren. Om någon tar anställning hos arbetsgivaren kan han eller hon bli utesluten ur sin fackförening. Även andra arbetstagare – de som är medlemmar i någon annan organisation eller inte fackligt organiserade alls – avstår av tradition i en sådan situation från att ta anställning hos den arbetsgivaren så länge blockaden pågår. En sådan nyanställningsblockad kan men behöver inte vara förenad med en strejk.

- 29 En annan typ av blockad är övertidsblockaden, dvs. att arbetstagarna vägrar arbeta övertid. En blockad kan också innebära att den angripne arbetsgivaren avstängs från ekonomiska förbindelser. Det kan handla t.ex. om att råvaror eller drivmedel inte levereras till ett företag eller att företagets produkter inte tas emot för försäljning eller transport. En blockad från ett fackförbund kan alltså sägas vara en sorts bojkott av en arbetsgivare. En blockad från arbetsgivarens sida innebär i allmänhet att arbetsgivaren försöker hindra de arbetstagare som strejkar att få anställning hos någon annan.
- 30 En särskild form av stridsåtgärd är s.k. sympatiåtgärder. En sympatiåtgärd innebär att en arbetsgivare eller ett fackförbund som själv inte primärt är part i en konflikt stöttar en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna stridsåtgärder.
- 31 Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder innebär inte att arbetsgivare eller arbetstagare har en rätt att utföra handlingar som strider mot straffrättsliga eller andra regler. Kriminella handlingar såsom t.ex. skadegörelse eller misshandel är självklart olagliga även om de begås som ett led i en strejk eller en lockout. Det är vanligt att en organisation som anordnar en strejk låter s.k. strejkvakter hålla en arbetsplats under uppsikt medan stridsåtgärden pågår. En sådan åtgärd är tillåten så länge den sker i fredliga former. Det är däremot inte tillåtet att upprätta en spärrande kedja av strejkvakter utanför en arbetsplats eller att t.ex. handgripligen hindra en arbetsgivare eller någon annan från att ta sig in på arbetsplatsen.

- 32 Den som avser att vidta en stridsåtgärd måste meddela motparten om detta – lägga ett varsel – minst sju arbetsdagar i förväg. Varslet ska ges till såväl motparten som den statliga myndigheten Medlingsinstitutet. Den arbetsgivare eller den organisation som vidtar en olovlig stridsåtgärd, eller underlåter att på rätt sätt lämna varsel om stridsåtgärd, kan bli skadeståndsskyldig i förhållande till motparten, och kan åläggas att betala varselavgift till staten om upp till 100 000 kr. En enskild arbetstagare som vidtar en olovlig stridsåtgärd kan åläggas skadeståndsskyldighet gentemot arbetsgivaren.
- 33 Staten är i princip neutral i konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna hållning hänger samman med grundsynen att det är parterna på arbetsmarknaden som har huvudansvaret för lönebildningen och förhållandena i övrigt på arbetsmarknaden. Sedan 2000 finns dock den statliga myndigheten Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet inrättades huvudsakligen för att skapa förutsättningar för en långsiktigt väl fungerande lönebildning och för att stärka resurserna för konfliktlösning. Medlingsinstitutet är en statlig myndighet och har som sådan en självständig ställning i förhållande till regeringen. Institutet har ansvar för medling i arbetstvister och ett uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutet kan, även utan samtycke från parterna, utse en eller flera medlare om det finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats. Institutet kan också på begäran av medlarna, en gång per medlingsuppdrag, skjuta på ett lagt varsel om konflikt i 14 dagar. Den som bryter mot ett sådant beslut kan åläggas att betala förhöjd varselavgift till staten om upp till 1 000 000 kr. Avsikten är att ge de förordnade medlarna mer tid att få till stånd en lösning på konflikten innan den bryter ut. Medlingsinstitutet ska i ett sådant fall ha gjort bedömningen att medlarna har förutsättningar att få till stånd en lösning. Arbetsdomstolen, som är en specialdomstol med uppgift att pröva arbetsrättsliga tvister, står till parternas förfogande för tvistelösning när de inte kommer överens t.ex. i frågor om lovligheten av stridsåtgärder eller frågor om tolkning av kollektivavtal.

Kollektivavtalet

34 Ett kollektivavtal är ett civilrättsligt, skriftligt avtal mellan å ena sidan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och å andra sidan en arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kollektivavtal kan slutas på olika nivåer. Förhållandena och traditionerna varierar från avtalsområde till avtalsområde och mellan olika sektorer av arbetsmarknaden. Ofta ingås kollektivavtalen på bestämd tid, t.ex. ett år eller tre år. Huvudavtalen ingås på den högsta, centrala nivån. De innehåller bl.a. de regler som gäller mellan organisationerna. Ett exempel är bestämmelser om hur förhandlingar mellan organisationerna skall gå till (de s.k. förhandlingsordningarna). Ett annat exempel är övergripande bestämmelser om medbestämmande för arbetstagarorganisationer. Avtal på rikstäckande förbunds nivå är ofta s.k. branschavtal. Dessa är anpassade till förhållandena i en viss sektor eller bransch. I sådana avtal anpassas också de lagregler, som det är möjligt att avvika från genom kollektivavtal, till branschens särskilda behov och förutsättningar. Ett exempel på ett förbundsavtal är Byggnadsavtalet. Lokala kollektivavtal är i allmänhet inriktade på en viss arbetsplats eller en viss myndighet. I sådana avtal bestäms t.ex. arbetstagarnas löner på det lokala planet, ofta inom de ramar som angetts i ett överordnat avtal.

35 En särskild form av kollektivavtal är hängavtalet. En arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation är inte heller bunden av de kollektivavtal som organisationerna träffar. Arbetsgivaren kan dock ha ett intresse av att träffa ett avtal som innebär att arbetsgivaren åtar sig att följa det kollektivavtal som allmänt tillämpas i branschen. Ett sådant avtal kallas alltså hängavtal.

Kollektivavtalets rättsverkan

36 Ett kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde dels organisationen som sådan, dels dem som är medlemmar i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, men inte om han eller hon redan är bunden av

annat kollektivavtal. Om en medlem utträder ur en organisation som har slutit kollektivavtal, upphör han eller hon inte därmed att vara bunden av avtalet. Detta följer av 26 § medbestämmandelagen. Bundenheten upphör i ett sådant fall först när kollektivavtalet löper ut. Enligt 27 § medbestämmandelagen kan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte med giltig verkan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet.

- 37 En viktig verkan av kollektivavtal är fredsplikten. Fredsplikt innebär – som nämnts ovan – att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte får vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd.
- 38 På arbetstagsidan gäller ett kollektivavtal i första hand för själva den fackliga organisationen som ingått avtalet och de arbetstagare som är medlemmar i den. Men avtalen har därutöver också betydelse för de arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsbärande organisationen. Den s.k. normativa effekten av kollektivavtalen innebär att en arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal, i princip är skyldig att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet även avseende de arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsbärande organisationen. I annat fall kan skadeståndsskyldighet uppkomma gentemot den fackliga organisation som är kollektivavtalspart. Indirekt påverkar kollektivavtalen även branschen på så sätt att avtalsvillkoren utgör en allmän norm om vilka villkor som bör gälla.
- 39 Kollektivavtalens täckningsgrad är hög i Sverige. Totalt tillämpas kollektivavtalen på mer än 90 procent av arbetstagarna. Inom den privata sektorn är siffran högre än 90 procent. I den offentliga sektorn – staten och kommuner – tillämpas regleringen i kollektivavtal på 100 procent av arbetstagarna.
- 40 Villkoren i ett kollektivavtal gäller således i praktiken ofta, utöver för dem som är medlemmar i den avtalsslutande organisationen, också för dem som är medlemmar i någon annan organisation som inte har ett eget

kollektivavtal, och dem som inte alls är organiserade. Avtalet kan därmed sägas ha en skyddseffekt. Det innebär att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal inte kan ”spela ut” arbetstagare mot varandra genom att anställa oorganiserade arbetstagare till lägre löner. En arbetsgivare med kollektivavtal kan inte heller konkurrera ut andra företag genom att anställa arbetstagare till löner som inte når upp till kollektivavtalets nivåer. Kollektivavtalet kan därmed sägas vara ägnat att garantera likabehandling av arbetstagarna i lönehänseende och lägga grunden för lojal konkurrens mellan arbetsgivare på lika villkor när det gäller kostnaderna för arbetskraften. Genom själva kollektivavtalet sätts lönerna på samma grunder för alla arbetstagare på en arbetsplats som är medlemmar i en organisation.

- 41 Genom kollektivavtalets normativa effekt sätts lönerna dessutom på samma grunder för alla arbetstagare på arbetsplatsen. Mot den bakgrunden blir det tydligt varför de fackliga organisationerna är angelägna att nå kollektivavtal med alla arbetsgivare. Kollektivavtalet ger förutsättningar för lika lön för likvärdigt arbete, och för att alla arbetstagare på en arbetsplats har rättvisa villkor. Fördelen för arbetsgivarna med ett kollektivavtal är dels att förutsättningar skapas för konkurrens på lika villkor, dels, och framför allt, att fredsplikt gäller på arbetsplatsen eftersom arbetstagarna inte får vidta stridsåtgärder under avtalets giltighetstid, t.ex. för att driva fram krav på högre lön.

Lex Britannias tillkomst och innehåll

Bakgrund och syfte

- 42 Arbetsdomstolens andra fråga rör regleringen i den s.k. Lex Britannia som infördes genom nya bestämmelser i medbestämmandelagen. Lex Britannia tillkom med anledning av en dom meddelad av Arbetsdomstolen 1989. Målet gällde en blockad, som svenska fackföreningar utfärdade i svensk hamn mot ett fartyg, JSS Britannia, för att få till stånd ett internationellt ITF-avtal. Britannia seglade under cypriotisk flagg med en filippinsk besättning som omfattades av ett filippinskt kollektivavtal. Arbetsdomstolen ansåg att den fredsplikt som gäller i Sverige enligt

bestämmelserna i medbestämmandelagen när kollektivavtal föreligger, också gällde när kollektivavtalet hade ingåtts utomlands. Domen följdes av en livlig debatt där den svenska fackföreningsrörelsen hävdade att effekterna av domen hindrade dess kamp mot s.k. social dumpning. Den svenska regeringen ansåg att den svenska lagstiftningen kommit att visa sig otillräcklig för att skydda arbetstagarna mot social dumpning varför man föreslog en lagändring. 1991 antogs Lex Britannia av riksdagen.

- 43 I förarbetena³ till Lex Britannia⁴ framhålls att man i alla demokratiska länder har funnit det nödvändigt med sociala skyddsregler av olika slag för att värna arbetstagarnas intressen när det gäller löner och andra grundläggande anställningsvillkor. Tekniken för att skapa detta skydd skiljer sig åt från land till land. Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av starka organisationer som organiserar en mycket stor del av arbetsmarknaden på såväl arbetsgivar- som arbetstagsidan.
- 44 Typiskt för det svenska systemet är vidare att det normalt inte finns något hinder mot att vidta stridsåtgärder när kollektivavtal saknas mellan parterna, men att förekomsten av ett kollektivavtal innebär i det närmaste total fredsplikt parterna emellan. Kollektivavtalen är således det dominerande instrumentet i Sverige för att tillförsäkra de enskilda arbetstagarna det skydd som de i andra länder tillerkänns genom lagstiftning. Parterna på den svenska arbetsmarknaden var överens om att det är önskvärt att reglera löner och andra anställningsvillkor genom avtal även i framtiden. Bred enighet rådde också i lagstiftningsarbetet om att inte införa någon minimilönereglering i lag för den svenska arbetsmarknaden.
- 45 I förarbetena till Lex Britannia resoneras också om ett möjligt kommande medlemskap i EG och att även EG alltmer betonat vikten av att skapa regler som stärker arbetstagarnas ställning och som förhindrar att den

³ Om förarbetenas ställning i den svenska rättstraditionen, se domen i mål C-478/99 Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Sverige, REG 2002 I-4147, särskilt punkterna 14 och 23.

⁴ Proposition 1990/91:162.

gemensamma marknaden medför oönskade sociala effekter. Ett uttryckligt mål är också att den ökade välfärd man avser att skapa förutsättningar för skall komma alla till del. Propositionen nämner problem som kan uppstå när företag inom tjänstesektorn bedriver verksamhet över nationsgränserna, särskilt beträffande vilka regler om löner och andra anställningsvillkor som skall tillämpas för dem som tillfälligt arbetar i ett annat land. I många länder i Europa innebär förekomsten av ett kollektivavtal inte någon fredsplikt i sig. I förarbetena uttalades också att den omständigheten att fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen i princip även skyddar kollektivavtal som huvudsakligen avser att reglera förhållanden utanför Sverige, innebär särskilda problem när det gäller att motverka social dumpning på den svenska arbetsmarknaden. Mot bakgrund av detta ansåg regeringen det nödvändigt att föreslå sådana förändringar i medbestämmandelagen att de fackliga organisationerna ges möjlighet att verka för att alla arbetsgivare som är verksamma i Sverige tillämpar sådana löner och andra anställningsvillkor för sina anställda som motsvarar vad som är brukligt här i landet. Reglerna skulle också bidra till att skapa förutsättningar för en sund konkurrens på lika villkor mellan svenska företag och näringsidkare från andra länder.

Bestämmelsernas innehåll

- 46 Lex Britannia består av bestämmelserna i 25 a §, 31 a § och 42 § tredje stycket medbestämmandelagen. Bestämmelserna i 25 a §, 31 a § och 42 § medbestämmandelagen har följande lydelse.

25 a §

Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag.

31 a §

Är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som denna lag inte är direkt tillämplig på och träffar han därefter ett kollektivavtal enligt bestämmelserna i 23 – 24 §§ skall i de delar avtalen är oförenliga det senare avtalet gälla.

42 §

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får ej anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får ej heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd av medlem förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess uppbörande.

Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke deltaga i åtgärden.

Bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på.

- 47 Bestämmelserna innebär att förbudet att vidta stridsåtgärder inte gäller om det är fråga om arbetsförhållanden som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på. Ett kollektivavtal som träffats med stöd av medbestämmandelagen har företräde framför ett tidigare träffat kollektivavtal som lagen inte är tillämplig på. Bestämmelserna innebär alltså att det är tillåtet att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal som tränger undan ett kollektivavtal som träffats utomlands. I den mån de båda avtalen inte är oförenliga, gäller dock även det utländska avtalet i Sverige.
- 48 Det avgörande för om ett kollektivavtalsförhållande omfattas av fredsplikt eller inte är således medbestämmandelagens tillämpningsområde. Detta bestäms genom en helhetsbedömning av det aktuella arbetsförhållandets anknytning till Sverige, varvid sådana faktorer som arbetsplatsens geografiska belägenhet och parternas nationalitet får betydelse liksom huruvida arbetet är mera stadigvarande förlagt till Sverige.

Utstationeringsdirektivets genomförande i svensk lagstiftning

Kort om utstationeringsdirektivets bakgrund och innebåll

- 49 Bakgrunden till utstationeringsdirektivet var bland annat det ställningstagande som EG-domstolen gjorde i målet C-113/89 Rush

Portuguesa.⁵ I domen anförde domstolen att EG-rätten inte hindrar medlemsstaterna från att utsträcka sin lagstiftning eller sina kollektivavtal till att även gälla dem som bara tillfälligt arbetar inom deras territorier. Kommissionen anförde i motiveringen till sitt direktivförslag att medlemsstaterna har en fri möjlighet att själva bestämma om de skall tillämpa sina egna regler och anställningsvillkor på företag som utstationerar arbetstagare till dem. Vidare konstaterade kommissionen att genomförandet av den inre marknaden kommer att innebära att företag i ökad utsträckning utför entreprenader utomlands. Kommissionen befarade att det osäkra rättsläget skulle leda till osund konkurrens genom att företagen kunde pressa ned löner och försämra övriga anställningsvillkor. Förutsättningen för en rättvis konkurrens var att vederbörlig respekt visades för arbetstagarnas rättigheter. Kommissionen sade också i motiveringen att det rådande oklara rättsläget kunde leda till osäkerhet. För att motverka detta borde man därför införa regler om att värdlandets arbets- och anställningsvillkor skall tillämpas på arbetstagare som tillfälligt utstationeras i landet.⁶

- 50 Vid Sveriges inträde i EU hade förhandlingarna angående direktivet pågått i flera år. Från början omfattade direktivförslaget endast lagregler och kollektivavtal med s.k. erga omnes-effekt, dvs. allmängiltigförklarade kollektivavtal. På förslag från Danmark och Sverige togs i förslaget in att den danska och svenska typen av kollektivavtal skulle kunna jämföras med allmängiltigförklarade avtal.
- 51 Enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet skall medlemsstaterna se till att en arbetsgivare som utstationerar en arbetstagare tillämpar värdlandets arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lag eller allmängiltiga kollektivavtal på de områden som anges under a–g. Såvitt gäller allmängiltiga kollektivavtal avser artikeln endast arbete inom sådan byggverksamhet som definierats i bilagan till direktivet.

⁵ Mål C-113/89 Rush Portuguesa Ltd v Office national d'immigration, ECR 1990 I-1417.

⁶ COM (91) 230 final, se särskilt punkterna 4, 9bis, 12 och 19.

52 Vad som menas med allmängiltigförklarade avtal definieras i artikel 3.8. Här sägs att det skall vara frågan om sådana kollektivavtal som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området. Om medlemsstaten inte har något system för allmängiltigförklaring av avtal, kan den om den så beslutar utgå från kollektivavtal inom byggbranschen som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det geografiska området. Medlemsstaten kan också utgå från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet. Förutsättningen för att tillämpa dessa typer av kollektivavtal är att staten garanterar att utstationerade företag behandlas på samma sätt som nationella företag som befinner sig i en likartad situation. En likartad situation föreligger enligt direktivet när de nationella företagen är underkastade samma skyldigheter som de utstationerade företagen på de områden direktivet reglerar och om de skall uppfylla skyldigheterna med samma verkningar.

Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet

53 I Sverige har utstationeringsdirektivet genomförts genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (fortsättningsvis benämnd utstationeringslagen). Vid genomförandet av direktivet konstaterade regeringen i förslaget till riksdagen⁷ att de arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i artikel 3.1 a-g i direktivet i stor utsträckning är lagreglerade i Sverige. Beträffande minimilön påpekades dock att det inte finns någon lagstiftning. Vidare konstaterades att Sverige inte har något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Däremot finns inom byggbranschen såväl som inom andra branscher centrala kollektivavtal med hög täckningsgrad. Regeringen uttalade vidare att direktivets ordalydelse gör att Sverige kan välja mellan att lagstifta om att arbetsgivare skall tillämpa villkoren i tillämpligt svenskt kollektivavtal eller lämna detta utanför det område som skall anpassas till direktivet. I propositionen ställdes också frågan om syftet med direktivet uppfylldes om alla

⁷ Proposition 1998/99:90.

kollektivavtalsreglerade villkor lämnades utanför lagens tillämpningsområde.

- 54 I propositionen konstaterade regeringen att kollektivavtalen har hög täckningsgrad på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen uttalade vidare att i normalfallet är såväl svenska som utländska företag beredda att teckna kollektivavtal med berörd facklig arbetstagarorganisation. De påtryckningsmedel organisationerna förfogar över – stridsåtgärder i form av strejk eller blockad – används sällan. Redan möjligheten därtill innebär dock en inte oväsentlig förutsättning för att kollektivavtalssystemet skall kunna upprätthållas. Arbetstagarorganisationerna hade uppgivit sig ha god kontroll över de utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige och ser till att kollektivavtal träffas och följs. Inställningen från arbetsmarknadens parter var också att det svenska kollektivavtalssystemet inte bör förändras och att det ligger i båda sidors intresse att även utländska företag tillämpar svenska avtalsvillkor.
- 55 Regeringen ansåg också att det skulle medföra praktiska svårigheter om lagregleringen skulle föreskriva direkt tillämpning av svenska kollektivavtal. Om man skulle lagstifta om att utstationerande arbetsgivare skall följa tillämpligt kollektivavtal utan att de diskrimineras i förhållande till svenska arbetsgivare som inte enligt lag måste följa avtalen, konstaterade regeringen att det egentligen bara fanns ett sätt att undvika en allmängiltigförklaring av kollektivavtalen. Det skulle vara att lagtexten fick ungefär samma lydelse som direktivet, nämligen att utstationerande arbetsgivare skall följa kollektivavtal i den mån svenska företag som befinner sig i en likartad situation gör det. Detta skulle medföra att man alltid skulle behöva göra en jämförelse i varje enskilt fall. En sådan lösning skulle, enligt vad som uttalades i propositionen, te sig främmande för svensk tradition.
- 56 Mot denna bakgrund ansåg regeringen att det knappast kunde anses föreligga något behov av andra medel än dem, som parterna idag använder, för att hindra social dumpning på den svenska arbetsmarknaden. Bedömningen var att de mekanismer och förfaranden som står till

de olika aktörernas förfogande och garanteras i lag på ett tillfredsställande sätt leder till att i kollektivavtal fastställda minimikrav förverkligas.

- 57 I propositionen sägs också att direktivets syften medför att det även måste vara möjligt för en arbetsgivare, som skall skicka arbetstagare utomlands, att förutse vilka villkor denne blir tvungen att iaktta vid utstationeringen. Det påpekades att detta är av vikt framför allt när arbetsgivaren skall lämna anbud på en entreprenad. Det ansågs därför nödvändigt att arbetsgivaren blir medveten om att han eller hon är tvungen att följa inte enbart lagreglerade anställnings- och arbetsvillkor utan att även villkor i kollektivavtal kan komma att bli tillämpliga. Lagstiftaren valde därför att synliggöra kopplingen till kollektivavtalssystemet i lagreglerna. Av 9 § utstationeringslagen följer således att det förbindelsekontor, som enligt direktivet måste upprättas för att ge information om vilka regler som skall gälla vid en utstationering, även skall upplysa om förekomsten av kollektivavtal som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige och hänvisa till kollektivavtalsparterna för närmare information. Regeringen poängterade i propositionen att hänvisningar till kollektivavtalsbärande parter och grundläggande kollektivavtalsmekanismer måste anses vara en nödvändig förutsättning för att det svenska systemet skall bli synligt i lagreglerna.

Rättslig argumentation

Fackliga stridsåtgärder och gemenskapsrätten – allmänna utgångspunkter

Rätten att vidta stridsåtgärder – en grundläggande rättighet

- 58 Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till i tvisten vid den nationella domstolen är om de fackliga stridsåtgärder som arbetstagarorganisationerna vidtagit är lovliga. Såvitt den svenska regeringen känner till har EG-domstolen inte tidigare haft anledning att ta ställning till frågan hur fackliga stridsåtgärder förhåller sig till gemenskapsrätten. Det finns därför anledning att inledningsvis uppehålla sig något vid frågan om fackliga stridsåtgärders ställning.

- 59 Rätten till stridsåtgärder och rätten att förhandla och sluta kollektivavtal är erkända av Europeiska unionen som en grundläggande rättighet. Enligt artikel 28 i Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna⁸ har arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, i enlighet med gemenskapsrätten 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.
- 60 En näraliggande rättighet, mötes- och föreningsfriheten, skyddas också av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och dessutom av den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, se artikel 11 i konventionen. Denna, och andra grundläggande rättigheter, skall respekteras av EU enligt artikel 6 EU.
- 61 I EG-fördragets avdelning XI behandlas gemenskapens socialpolitik. Av särskilt intresse här är bestämmelserna i artiklarna 136-140 EG. Enligt artikel 136 EG skall den europeiska sociala stadgan⁹ liksom gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter¹⁰ beaktas. Båda de i artikel 136 nämnda dokumenten innehåller bestämmelser om skydd för strejkrätten och rätten att förhandla och sluta kollektivavtal. Så föreskrivs i artikel 6 i den europeiska sociala stadgan:

Artikel 6 – Kollektiv förhandlingsrätt

För att trygga arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att förhandla kollektivt, åtar sig parterna

1. att främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare,

2. att, där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan, å ena sidan, arbetsgivarna eller deras organisationer och, å andra sidan, arbetstagarnas organisationer för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal,

⁸ EGT C 364, 18.12.2000, s. 1.

⁹ Se den reviderade europeiska sociala stadgan, upprättad i Strasbourg den 3 maj 1996.

¹⁰ Antagen vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989.

3. att främja införande och tillämpning av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister,

samt att erkänna

4. arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, däri inbegripet strejk, om inte annat följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal.

I punkterna 11-13 i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter sägs följande.

Förenings- och förhandlingsfrihet

11. Arbetsgivare och arbetstagare inom Europeiska gemenskapen skall ha föreningsrätt så att de kan skapa yrkesorganisationer eller fackföreningar av eget val för att försvara sina ekonomiska och sociala intressen.

Det skall stå varje arbetsgivare och varje arbetstagare fritt att ansluta sig till eller förbli utanför sådana organisationer, utan att därför lida skada personligen eller i arbetslivet.

12. Arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och arbetstagarnas organisationer å andra sidan, skall ha rätt att förhandla och ingå kollektivavtal enligt de villkor som fastställts i landets lag och praxis.

Den dialog mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå som måste utvecklas kan, om parterna bedömer detta önskvärt, leda till avtalsmässiga relationer, främst på yrkes- och sektorsnivå.

13. Rätten att tillgripa kollektiva åtgärder i fall av intressekonflikt skall innefatta strejkrätt, med förbehåll för skyldigheter som härleds ur nationella regler och kollektivavtal.

För att underlätta biläggande av arbetstvister bör upprättande och utnyttjande, på lämplig nivå, av medlings-, förliknings- och skiljedomsförfaranden främjas i enlighet med nationell praxis.

- 62 Här bör även nämnas att Internationella arbetsorganisationen, ILO, som är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor, har antagit ett flertal konventioner och rekommendationer inom arbetslivsområdet. Nämnas kan ILO-konventionerna (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.
- 63 Enligt artikel 137.5 EG är strejkrätten och rätten till lockout, liksom föreningsfriheten och löneförhållanden undantagna från EU:s lagstiftningskompetens på arbetslivsområdet. Att strejkrätten inte skall

påverkas av gemenskapslagstiftningen har också uttryckligen manifesterats i andra rättsakter, som exempelvis förordning nr 2679/98 om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna¹¹, den s.k. Monti-förordningen. Artikel 2 i förordningen anger att förordningen inte får 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. Vidare anges i artikeln att dessa rättigheter också kan inbegripa rätt eller frihet att vidta andra åtgärder som omfattas av de särskilda systemen för relationerna mellan parterna på arbetsmarknaderna i medlemsstaterna. Även i utstationeringsdirektivet återfinns liknande skrivningar. I skäl 22 sägs att direktivet inte inverkar på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen.

- 64 Fackliga stridsåtgärder utgör alltså en grundläggande rättighet, som pekats ut som skyddsvärd i flera av EG:s rättsakter och andra internationella konventioner.
- 65 I Sverige åtnjuter rätten till stridsåtgärder grundlagsskydd. Enligt 2 kap. 17 § regeringsformen har förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om ej annat följer av lag eller avtal.
- 66 Den fråga som uppkommer är hur rätten att vidta fackliga stridsåtgärder förhåller sig till gemenskapsrätten. Den svenska regeringen menar att den särskilda ställning som fackliga stridsåtgärder åtnjuter i gemenskapsrätten skapar en presumtion för att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är en i huvudsak nationell angelägenhet. I målet vid den nationella domstolen har arbetstagarparterna hävdat att rätten till fackliga stridsåtgärder över huvud taget inte regleras inom EG-rätten.
- 67 Mot denna bakgrund finns det anledning att fråga sig om fackliga stridsåtgärder vidtagna i syfte att få motparten att teckna kollektivavtal kan

¹¹ EGT L 337, 12.12.1998, s. 8.

anses omfattas av tillämpningsområdet för de gemenskapsbestämmelser som är aktuella i målet. En liknande fråga har nyligen uppkommit i en begäran om förhandsavgörande från en brittisk domstol. I sin begäran till EG-domstolen har den brittiska domstolen frågat om fackliga stridsåtgärder som syftar till att få ett kollektivavtal till stånd – i analogi med EG-domstolens resonemang i mål C-67/96 Albany – faller utanför tillämpningsområdet för EG-fördragets bestämmelser om bl.a. etableringsfrihet.¹² Målet Albany gällde bl.a. frågan om kollektivavtal kunde anses omfattas av EG-fördragets konkurrensbestämmelser, närmare bestämt artikel 85.1 i fördraget (nu artikel 81.1 EG). EG-domstolen kom i sin dom till den slutsatsen att avtal som slutits inom ramen för kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i socialpolitiska syften, såsom att förbättra anställnings- och arbetsförhållandena, inte skall anses omfattas av artikel 85.1 i fördraget, på grund av kollektivavtalens beskaffenhet och syfte.¹³ Det kan finnas anledning att anlägga ett liknande synsätt på frågan om rätten till fackliga stridsåtgärder och de aktuella fördragsbestämmelserna.

- 68 En ytterligare fråga som uppkommer i detta sammanhang är den om artiklarna 12 EG och 49 EG samt utstationeringsdirektivet kan ha horisontell direkt effekt och därmed kan tillämpas direkt mellan två privata rättssubjekt som en arbetsgivare och en facklig organisation där den senare vidtagit fackliga stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal.¹⁴ Beträffande utstationeringsdirektivet anser regeringen att det är uppenbart att det inte kan ha sådan effekt. Vad gäller bestämmelserna i artiklarna 12 EG och 49 EG talar i och för sig vissa omständigheter för att dessa bestämmelser kan tillskrivas horisontell direkt effekt i ett fall som det nu aktuella. Värt att notera är dock att domstolens tidigare praxis i detta avseende rört enskilda parter som redan stått i ett avtalsförhållande till

¹² Se The Supreme Court of Judicature, Court of Appeal (Civil Division), beslut av den 3 november 2005 i mål mellan The International Transport Workers' Federation m.fl. och Viking Line ABP m.fl. Begäran har hos EG-domstolen registrerats in under mål C-438/05.

¹³ Mål C-67/96 Albany International BV mot Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, REG 1999, I-5751.

¹⁴ Även denna fråga har ställts i det ovan nämnda målet C-438/05 beträffande bl.a. artikel 43 EG.

varandra eller tillämpningen av kollektiva regleringar.¹⁵ I tvisten vid Arbetsdomstolen är det fråga om fackliga stridsåtgärder som vidtagits av den ena parten i syfte att *förma* den andra parten att teckna kollektivavtal. Den svenska regeringen menar att EG-domstolen här står inför en något annorlunda situation än den som tidigare varit föremål för domstolens prövning. Här måste man även ställa sig frågan om fackliga stridsåtgärder vidtagna i en situation som den i målet vid Arbetsdomstolen över huvud taget kan utgöra en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster. Att svaret på dessa frågor inte är givet vittnar det faktum om att brittiska Court of Appeal sett sig föranledd att ställa samma frågor i förhållande till artikel 43 EG i det ovan nämnda målet C-438/05.

Rätten att vidta stridsåtgärder och den fria rörligheten för tjänster

69 Om EG-domstolen i sin bedömning i detta mål skulle finna att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder faller inom gemenskapsrättens tillämpningsområde och att denna rätt skall kunna vägas mot den fria rörligheten för tjänster, menar den svenska regeringen att man vid avvägningen mellan den fria rörligheten för tjänster och rätten att vidta fackliga stridsåtgärder måste beakta den mycket starka ställning som rätten att vidta stridsåtgärder åtnjuter. I de gemenskapsakter som regeringen ovan hänvisat till kommer det till klart uttryck att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder anses utgöra en grundläggande rättighet. I såväl den s.k. Monti-förordningen som i utstationeringsdirektivet markeras klart de fackliga stridsåtgärdernas skyddade ställning.

70 Särskilt när stridsåtgärder vidtas i syfte att träffa kollektivavtal, måste skyddet för denna rättighet anses utgöra ett sådant legitimt intresse som i princip motiverar inskränkningar i de skyldigheter som följer av

¹⁵ Se t.ex. mål 36/74 B.N.O. Walrave et al. v Association Union cycliste internationale et al., Rec. p. 1405, mål 13/76 Gaetano Donà v Mario Mantero, Rec. p.1333, mål C-51/96 & C-191/97 Christelle Deliège mot Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL m.fl. (C-51/96) och François Pacquée (C-191/97), REG 2000 I-2549, mål C-176/96 Jyri Lehtonen m.fl. mot Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL, REG 2000 I-2681, mål C-411/98 Angelo Ferlini mot Centre hospitalier de Luxembourg, REG 2000 I-8081 och mål C-309/99 J. C. J. Wouters m.fl. mot Algemene Raad van de Nederlandse Orde van Advocaten, REG 2002 I-1577.

gemenskapsrätten. I målet C-112/00, Schmidberger,¹⁶ hade den österrikiska staten tillåtit en demonstration som kom att spärra av Brennermotorvägen under nästan trettio timmar, vilket medförde en inskränkning i den fria rörligheten för varor. Österrike motiverade den inskränkning som demonstrationen medförde med hänvisning till att det var nödvändigt att iaktta de grundläggande rättigheter som garanteras i Europakonventionen samt i landets grundlag. Domstolen konstaterade att det i målet var nödvändigt att sammanjämka de skyldigheter som följer av skyddet av de grundläggande rättigheterna inom gemenskapen med motsvarande skyldigheter till följd av en i fördraget garanterad grundläggande frihet. Domstolen konstaterade att det var fråga om att ta ställning till räckvidden av yttrande- och mötesfriheten, garanterad i Europakonventionen, respektive räckvidden av den fria rörligheten för varor, när de tidigare friheterna åberopas till stöd för en inskränkning av den senare. Sedan domstolen påpekat att de nu aktuella grundläggande rättigheterna även kan bli föremål för vissa inskränkningar om allmänintresset påkallar det, uttalade domstolen att under sådana omständigheter skall de aktuella intressena vägas mot varandra varpå det med beaktande av samtliga omständigheter i det enskilda fallet skall fastställas huruvida en riktig balans har uppnåtts mellan dessa. Samtidigt underströk domstolen att den behöriga nationella myndigheten förfogar över ett stort utrymme för skönsmässiga bedömningar.¹⁷

- 71 I detta sammanhang kan det vara av särskilt intresse att nämna Europadomstolens dom i målet Gustafsson mot Sverige.¹⁸ Målet rörde en konflikt mellan en fackförening och en arbetsgivare som drev en restaurang och ett vandrarhem i Sverige. Arbetsgivaren var inte medlem i någon arbetsgivarorganisation och han var därför inte heller bunden av det kollektivavtal som förelåg mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna i branschen. Arbetsgivaren ville inte heller teckna något hängavtal. Fackföreningen vidtog då stridsåtgärder i form av

¹⁶ Mål C-112/00 Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge mot Republiken Österrike, REG 2003 I-5659.

¹⁷ Se särskilt punkterna 77-82 samt punkten 89 i domen i målet C-112/00, Schmidberger.

¹⁸ Dom av den 25 april 1996 i målet Gustafsson mot Sverige, Report of Judgements and Decisions 1996 – II, s. 636.

bl.a. bojkotter och andra åtgärder i syfte att få arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. En rad sympatiåtgärder vidtogs även av andra fackförbund. Inför Europadomstolen gjorde sökanden bl.a. gällande att de fackliga stridsåtgärderna hade kränkt hans föreningsfrihet skyddad av artikel 11 i konventionen. Domstolen kom i sin dom till slutsatsen att någon sådan kränkning inte förelåg. Beträffande vad som här är av intresse uttalade Europadomstolen följande under punkterna 45 och 53 i domen.

45. [...] Samtidigt bör det påminnas om att, även om artikel 11 inte berättigar fackföreningar eller deras medlemmar till någon särskild behandling från statens sida, såsom rätten att träffa ett visst kollektivavtal, så visar orden "för att skydda sina intressen" i artikel 11.1 att konventionen värnar friheten att skydda de fackföreningsanslutnas yrkesmässiga intressen genom fackliga åtgärder. Det står varje stat fritt att välja de medel som den vill använda i detta syfte, och domstolen har erkänt att slutande av kollektivavtal får vara ett av dessa medel (se exempelvis domen i målet Svenska Lokmannaförbundet mot Sverige av den 6 februari 1976, Serie A nr 20 s. 15-16 §§ 39-40).

Med tanke på den känsliga karaktären av de sociala och politiska frågor som berörs när det gäller att uppnå en rättvis avvägning mellan motstridiga intressen, och särskilt vid bedömningen av lämpligheten av en stats ingripande för att inskränka fackliga åtgärder som är inriktade på att utsträcka de kollektiva förhandlingarnas räckvidd, och med hänsyn till de betydande olikheterna mellan de nationella systemen på detta område, bör de fördragsslutande staterna ha stor frihet i fråga om valet av vilka åtgärder som får vidtas.

Och domstolen fortsatte.

53. Vidare har sökanden inte styrkt sitt påstående att de anställningsförhållanden som han erbjöd var förmånligare än de som krävdes genom ett kollektivavtal. Med tanke på den speciella roll och betydelse som kollektivavtalen har för regleringen av arbetsmarknadsförhållandena i Sverige, ser domstolen inget skäl att betvivla att fackföreningens åtgärder åsyftade legitima intressen som är förenliga med artikel 11 i konventionen (se exempelvis ovannämnda dom i målet Svenska Lokmannaförbundet mot Sverige s. 15-16 § 40 och domen i målet Schmidt och Dahlström mot Sverige av den 6 februari 1976, Serie A nr 21 s. 16 § 36). I detta sammanhang bör också erinras om att den legitima karaktären av kollektiva förhandlingar erkänns i ett antal internationella instrument, särskilt i artikel 6 i den Europeiska sociala stadgan, artikel 8 i 1966 års internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner nr 87 (om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten) och nr 98 (om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten).

72 Den svenska regeringen önskar här särskilt peka på det utrymme för skönsrättsliga bedömningar inom det nu aktuella området som Europadomstolen tillerkänner konventionsstaterna på grundval av den särskilda ställning som den kollektiva förhandlingsrätten och rätten för de fackliga organisationerna att vidta stridsåtgärder har. I sitt förslag till avgörande i målet C-219/97, Albany, kommer generaladvokaten efter en analys av bl.a. den nu återopade domen från Europadomstolen, till den slutsatsen att gemenskapsrätten skyddar rätten att bilda och gå med i fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, vilket utgör själva kärnan i föreningsrätten. Vidare menar generaladvokaten att även rätten att agera kollektivt för att skydda sysselsättningen är garanterad genom gemenskapsrätten, eftersom åtgärderna är nödvändiga för att utöva föreningsrätten.¹⁹

73 Det är mot denna samlade bakgrund och med beaktande av den särställning som fackliga stridsåtgärder således åtnjuter som den svenska regeringen i det följande närmare utvecklar och lämnar sitt förslag till hur Arbetsdomstolens två frågor bör besvaras.

Arbetsdomstolens första fråga

Inledning

74 Här kan inledningsvis konstateras att EG-rätten inte ställer krav på medlemsstaterna att inrätta en särskild arbetsmarknadsmodell. Varje medlemsstat har sin modell. Den modell som finns i Sverige och som relativt ingående beskrivits i det föregående bygger på arbetsmarknadsparternas fria möjlighet att träffa kollektivavtal. Villkor och nivåer på arbetsmarknaden etableras i detta system av bestämmelser i kollektivavtal. En stor del av de regler som gäller på den svenska arbetsmarknaden är således beroende av rätten att vidta stridsåtgärder som påtryckning för att nå kollektivavtal. En förutsättning för en kollektivavtalsbaserad arbetsmarknadsmodell är ett system med starka arbetsmarknadsparter som tar sitt ansvar och vill reglera anställnings- och

¹⁹ Se generaladvokaten Jacobs förslag till avgörande, REG 1999 I-5751, punkterna 158-159.

arbetsvillkor. Detta är även något som både eftersträvas och uppmuntras inom EU.

- 75 Genom den första frågan önskar Arbetsdomstolen få besked om det är förenligt med artiklarna 12 EG och 49 EG och bestämmelserna i utstationeringsdirektivet att fackliga organisationer vidtar stridsåtgärder i form av blockad i syfte att förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal med visst innehåll, särskilt mot bakgrund av det sätt på vilket utstationeringsdirektivet har införlivats i nationell rätt. Frågan skulle också kunna formuleras på följande sätt, nämligen om gemenskapsrätten begränsar arbetsmarknadsparternas utrymme att förhandla om och träffa kollektivavtal – däri inbegripet rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda sina legitima fackliga intressen? De nu nämnda gemenskapsreglerna kan givetvis inte utgöra hinder för privaträttsliga subjekt, såsom parterna på arbetsmarknaden, att träffa kollektivavtal med ett innehåll som t.ex. är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av en eventuell nationell skyddslagstiftning på området. Utgångspunkten måste vara att det i princip råder avtalsfrihet mellan parterna. Det som har föranlett Arbetsdomstolens frågor är möjligheten för arbetsmarknadens parter att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att förmå motparten att teckna kollektivavtal och de krav som härvid kan uppställas.

Vilka villkor kan tillämpas på utstationerande företag?

- 76 Först och främst vill den svenska regeringen här understryka att socialpolitiken, och däri inbegripet regleringen av arbetsvillkor, i stor utsträckning faller under medlemsstaternas behörighet. Sålunda följer av artikel 137.1 EG att gemenskapens kompetens på detta område är begränsad till att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet. Detta gäller bl.a. för arbetsvillkor enligt artikel 137.1 b EG. I syfte att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet kan rådet enligt artikel 137.2 b EG anta minimidirektiv. Även när en viss harmonisering av arbetsvillkoren har ägt rum på gemenskapsnivå är medlemsstaterna alltså oförhindrade att vidmakthålla eller införa en högre skyddsnivå. Således anges i artikel 137.4 andra strecksatsen EG att de bestämmelser som antagits enligt denna artikel inte skall hindra någon medlemsstat att bibehålla eller införa sådana mer långtgående

skyddsåtgärder som är förenliga med detta fördrag. Avslutningsvis anges i artikel 137.5 EG att bestämmelserna i denna artikel inte skall tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.

77 I artikel 50 sista stycket EG fastställs att den som tillfälligt tillhandahåller en tjänst får ”utöva sin verksamhet i det land där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som landet uppställer för sina egna medborgare”. Med avseende på de arbetsrättsliga frågeställningar som är aktuella i det här målet ger bestämmelsen uttryck för en likabehandlingsprincip och utgångspunkten får här anses vara att den reglering som gäller i en medlemsstat även är tillämplig på de företag som är etablerade i en annan medlemsstat men som tillfälligt tillhandahåller tjänster i den förstnämnda staten.²⁰

78 Domstolen har i en rad rättsfall även uttalat att gemenskapsrätten inte utgör hinder för att medlemsstaterna utvidgar sin lagstiftning eller de kollektivavtal som träffats av arbetsmarknadens parter till att omfatta även arbetstagare som endast tillfälligt arbetar i medlemsstaten. Här kan särskilt nämnas domstolens domar i målen 62 och 63/81 *Seco*, målet C-113/89 *Rush Portuguesa* och i mål C-445/03 *Kommissionen mot Luxemburg*.²¹ Under punkten 18 i domen i målet *Rush Portuguesa* uttalade domstolen.

”Det skall slutligen preciseras, [...], att gemenskapen inte utgör hinder för att medlemsstaterna utvidgar sin lagstiftning, eller de kollektivavtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter, till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, om så även tillfälligt, inom deras territorium oavsett i vilket land arbetsgivaren är etablerad. Gemenskapsrätten förbjuder inte heller medlemsstaterna att med lämpliga medel säkerställa att dessa bestämmelser iakttas.”

²⁰ Jfr här generaladvokaten Mischos förslag till avgörande i mål C-49/98 m.fl. *Finalarte*, REG 2001 I-7831, punkterna 43 och 44.

²¹ Mål 62 och 63/81 *Seco SA et al. v Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité*, Rec. 1982 p. 223, punkt 14, mål C-113/89 *Rush Portuguesa*, punkt 18, och mål C-445/03 *Europeiska gemenskapernas kommission mot Storhertigdömet Luxemburg*, ännu ej publicerad i rättsfallssamlingen, punkt 29.

- 79 När det gäller utstationeringsdirektivet är den svenska regeringen av den uppfattningen att direktivet inte innebär att domstolens praxis på denna punkt inskränkts eller förlorat i betydelse. Detta belyses bl.a. av domstolens dom i mål C-445/03, Kommissionen mot Luxemburg, som gällde förhållandena efter det att tiden för införlivandet av utstationeringsdirektivet gått ut. I stället menar regeringen att direktivet snarare är en utveckling av domstolens praxis på så sätt att det som tidigare var en möjlighet för medlemsstaterna genom direktivet på vissa uppräknade områden gjorts till en skyldighet. Så återges exempelvis i punkten 12 i direktivets ingress domstolens ovan citerade uttalande i domen *Rush Portuguesa*. Vidare anges i artikel 3.7 att bestämmelserna i direktivets artikel 3.1-6 inte skall hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.
- 80 Utstationeringsdirektivet är ett lagvalsdirektiv, som ålägger medlemsstaterna en skyldighet att se till att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare inom medlemsstatens territorium tillämpar vissa i medlemsstaten gällande arbets- och anställningsvillkor i förhållande till sina arbetstagare. Utstationeringsdirektivet innehåller således inte några materiella minimiregler. Istället garanteras utstationerade arbetstagare ett visst minimiskydd genom en bestämmelse om att värdlandets lag skall tillämpas på vissa områden. Utstationeringsdirektivets bakomliggande syften torde vara flera. Direktivet har antagits med stöd av dåvarande artiklarna 57.2 och 66 i fördraget (nu artiklarna 47.2 EG och 55 EG). I direktivets ingress, punkterna 1-2, sägs således att avskaffandet av hindren för fri rörlighet för personer och tjänster mellan medlemsstaterna utgör ett av gemenskapens mål samt att begränsningar som grundar sig på nationalitet eller hemvist är förbjudna. Samtidigt sägs under punkten 5 att det krävs lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras för att främja tillhandahållandet av tjänster över gränserna. Direktivet har alltså antagits med stöd av bestämmelserna om rätten att utöva förvärvsverksamhet. Ett av direktivets syften är att förebygga diskriminering av gästande företag. Samtidigt har direktivets syften att motverka illojal konkurrens i form av social dumpning och upprätthålla respekten för arbetstagarnas rättigheter en central och

framträdande roll. Tillhandahållandet av tjänster skall ske under förutsättningar som tillgodoser arbetstagarnas skydd.

81 I artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet framträder det som i direktivets ingress benämns som en "hård kärna" av tvingande regler för minimiskydd som skall följas i värdlandet. Det är exempelvis fråga om värdlandets regler om längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar och minimilön. Frågan är huruvida det minimiskydd som medlemsstaterna är skyldiga att garantera också är det högsta tillåtna skydd som medlemsstaterna får kräva. Som framgår ovan under punkten 79 anser regeringen att inget i direktivet hindrar tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna. I annat fall skulle effekten bli en begränsning av den rätt för medlemsstaterna att gå utöver miniminivån för skydd som följer av artikel 137.4 EG.

82 I målet vid den nationella domstolen har anförts att Sverige inte har genomfört utstationeringsdirektivet på rätt sätt eftersom direktivets regler om minimilön inte har implementerats i nationell lagstiftning. Arbetsdomstolen efterfrågar också i sin första fråga betydelsen av det sätt på vilket Sverige valt att genomföra direktivet vid bedömningen av de krav som arbetstagarparterna ställt och de därpå följande stridsåtgärderna. Först kan här konstateras att direktivet inte tvingar en medlemsstat att införa regler om minimilön, om sådana bestämmelser inte finns i nationell rätt. Detta understryks av rådets och kommissionens gemensamma uttalande till rådets protokoll då utstationeringsdirektivet antogs.²² Sverige har inte något system med minimilön. Det har ansetts att lönebildningen helt bör anförtröas arbetsmarknadens parter och lönefrågor regleras därför uteslutande i kollektivavtal. Inte heller i kollektivavtal finns i allmänhet bestämmelser om någon egentlig minimilön. Den lägsta lön som anges i många kollektivavtal tar sikte på anställda utan utbildning och utan yrkeserfarenhet, vilket i regel betyder att denna lön omfattar ett mycket litet antal personer. I övrigt fastställs lönen genom förhandlingar på arbetsplatsen med beaktande av den anställdes kvalifikationer och arbetsuppgifter.

²² Dok. nr 10048/96 SOC 264 CODEC 550.

- 83 Vid genomförandet av utstationeringsdirektivet bestämde riksdagen på regeringens förslag att inte utnyttja möjligheten att genom lag ålägga utländska arbetsgivare att tillämpa svenska kollektivavtal vid utstationeringar i Sverige. Som framgått av redogörelsen för den svenska implementeringen var skälet dels att det skulle kunna anses diskriminerande att ålägga samtliga utländska arbetsgivare att tillämpa avtalen samtidigt som inte samtliga svenska arbetsgivare de facto är bundna av kollektivavtal. Följden skulle då bli att en sådan skyldighet skulle få göras generellt tillämplig på den svenska arbetsmarknaden. Över huvud taget ansågs det strida mot svensk rättstradition att införa en sådan reglering. Enligt regeringens uppfattning skulle en sådan reglering härtill också kunna inverka både på lönenivån och lönespridningen på den svenska arbetsmarknaden.
- 84 Att medlemsstaterna skulle vara tvungna att införa en reglering som påverkar deras arbetsmarknadssystem på det sättet kan enligt regeringens mening inte anses följa av utstationeringsdirektivet eller stå i överensstämmelse med den kompetensfördelning och de avsikter som i övrigt kommit till uttryck i EG-fördraget. Här vill regeringen åter igen peka på att medlemsstaterna enligt artikel 137.5 EG undantagit löneförhållandena från gemenskapens lagstiftningskompetens.
- 85 Det är regeringens uppfattning att utstationeringsdirektivet således tillåter ett sådant val som den svenska lagstiftaren har gjort, utan att detta val på något sätt begränsar arbetsmarknadsparternas möjlighet att kräva kollektivavtal. I ingressen till utstationeringsdirektivet anges i punkten 22 att direktivet inte hindrar fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen samtidigt som punkten 12 återger det uttalande som domstolen gjorde i målet *Rush Portuguesa*. Utstationeringsdirektivet påverkar alltså inte de fackliga organisationernas rätt att förhandla kollektivt och använda sig av stridsåtgärder som påtryckningsmedel i syfte att förmå motparten att träffa kollektivavtal. Direktivet reglerar inte heller de krav som parterna på arbetsmarknaden kan ställa på varandra. Det är således den svenska regeringens uppfattning att den prövning som domstolen anser kan ske av de frågor som väckts i detta mål istället får

prövas i förhållande till fördragets allmänna bestämmelser om fri rörlighet för tjänster.

- 86 Den svenska regeringen menar att det är helt klart att EG-rätten inte ställer krav på medlemsstaterna att inrätta en särskild arbetsmarknadsmodell. För det fall domstolen skulle anse att sådana krav som uppställts i det nu aktuella målet av arbetstagarparterna i förening med vidtagna stridsåtgärder utgör en begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster i fördragets mening, och för det fall de av den nationella domstolen angivna gemenskapsrättsliga reglerna härvid anses direkt tillämpliga mellan parterna i tvisten, menar den svenska regeringen att begränsningarna dels kan motiveras med hänvisning till det skydd som rätten att vidta fackliga stridsåtgärder åtnjuter, dels att sådana begränsningar kan rättfärdigas av tvingande hänsyn till allmänintresset.

Motiverade inskränkningar i den fria rörligheten

- 87 Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder åtnjuter ett starkt skydd internationellt, i gemenskapsrätten, och inte minst i den svenska rättsordningen där rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är grundlagsskyddad. Gemenskapen bör därför respektera den ställning som fackliga stridsåtgärder har och inte vidta åtgärder som strider mot iakttagandet av denna rättighet. Den svenska regeringen menar därför att skyddet för denna rättighet måste kunna utgöra ett legitimt intresse som i princip motiverar inskränkningar i en av fördraget garanterad frihet såsom friheten att tillhandahålla tjänster.²³
- 88 Härutöver följer av domstolens fasta praxis att skyddet för arbetstagarna utgör ett sådant tvingande hänsyn av allmänintresse som kan rättfärdiga en inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.²⁴ Av domstolens praxis

²³ Jfr. här vad domstolen uttalat i t.ex. målet C-112/00 Schmidberger, punkterna 71-74 beträffande yttrande- och mötesfriheten och i målet C-36/02 Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs-GmbH mot Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn, REG 2004 I-9609, punkt 35.

²⁴ Se här t.ex. målen 62 och 63/81 Seco SA et al., mål C-113/89 Rush Portuguesa, mål C-272/94 Brottmålet mot Michel Guiot m.fl., REG 1996 I-1905, målen C-369/96 & C-376/96,

följer att en förutsättning för att medlemsstaterna skall få utvidga sin lagstiftning eller att tillämpningen av kollektivavtal kan krävas i förhållande till utstationerade arbetstagare är att de villkor som därigenom blir tillämpliga medför en verklig fördel för arbetstagarna som avsevärt bidrar till deras sociala skydd.²⁵ Den svenska regeringen menar att det vidare av domstolens praxis framgår att skyddet för arbetstagarna innefattar såväl skyddet för de utstationerade arbetstagarna som skyddet mot otillbörlig konkurrens för värdlandets arbetstagare. Som regeringen ovan påpekat är det just målsättningen att bevara lojal konkurrens och målsättningen att garantera arbetstagar skydd som exempelvis framträder i utstationeringsdirektivets ingress under punkten 5. I målet C-60/03, Wolff & Müller, uttalade domstolen att rätten till minimilön utgör en del av arbetstagar skyddet. Med anledning av den nationella domstolens påpekande att den nationella lagstiftningens huvudsakliga syfte var att skydda den nationella arbetsmarknaden snarare än arbetstagarnas löner uttalade domstolen följande.

”Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera om den nationella lagstiftarens målsättning är att förebygga illojal konkurrens från företag som avlönat sina arbetstagare med en lägre lön än minimilönen. Under förutsättning att villkoren i punkt 34 i denna dom är uppfyllda kan en sådan målsättning beaktas bland de tvingande hänsyn som kan motivera en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster.

Den österrikiska regeringen har i sitt skriftliga yttrande med fog påpekat att det inte nödvändigtvis föreligger en motsättning mellan målsättningen att bevara lojal konkurrens och målsättningen att garantera arbetstagar skydd. Skäl 5 i direktiv 96/71 visare vidare att dessa båda målsättningar kan eftersträvas samtidigt.”²⁶

89 Här finns det anledning att påminna om huvudsyftet med fackföreningar och kollektiva förhandlingsprocesser, vilket bl.a. är just att förhindra att arbetstagarna konkurrerar med varandra genom att gå med på sämre löne-

Brottmålen mot Jean-Claude Arblade och Bernard Leloup, REG 1999 I-8453, och mål C-164/99 Portuguesa Construções Ld^a, REG 2002 I-787.

²⁵ Se de förenade målen C-49/98 mfl. Finalarte Sociedade de Construção Civil Ld^a mot Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, REG 2001 I-7831, punkten 42.

²⁶ Se domstolens dom av den 12 oktober 2004 i mål C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG mot José Filipe Pereira Félix, ännu ej publicerad i rättsfallssamlingen.

och arbetsvillkor. Detta är bl.a. skälet till varför kollektiva förhandlingar uppmuntras såväl i de nationella rättssystemen som i internationella avtal däri inbegripet fördraget. Det kollektiva förhandlingssystemet anses således bidra till arbetstagarnas skydd, men även på ett mer övergripande plan anses systemet vara till gagn för både arbetstagarna och arbetsgivarna och för samhället i stort.

- 90 Att utstationerade arbetstagare i ett eller flera avseenden har mindre gynnsamma arbetsvillkor än arbetstagare i värdlandet skulle uppenbarligen äventyra den sociala skyddsnivå som arbetstagarna i landet i fråga har förvärvat och kanske till och med deras ställning och möjlighet till arbete. Med anledning av denna problematik uttalade generaladvokaten i sitt förslag till avgörande i målet C- 49/98 m.fl. Finalarte följande.

”Medlemsstaterna skall således fritt bestämma vilken skyddsnivå de vill garantera sina arbetstagare. Medlemsstaterna bibehåller denna rätt även när en viss harmonisering av arbetsvillkoren har ägt rum inom gemenskapen.

Det är uppenbart att den sociala skyddsnivån som finns i den mottagande medlemsstaten inom överskådlig tid utan tvekan skulle ifrågasättas, om de som tillhandahåller tjänster och de som är etablerade i andra medlemsstater kunde sätta sig över iakttagandet av denna, eftersom de arbetsgivare som är etablerade i denna medlemsstat skulle kräva en sänkning av skyddsnivån för att med lika vapen kunna bekämpa de företag som tillhandahåller tjänster.”²⁷

- 91 Den svenska regeringen menar således att även syftet att bevara lojal konkurrens måste anses inbegripet i skyddet för arbetstagarna och att denna målsättning kan utgöra ett tvingande hänsyn till allmänintresset som kan motivera en inskränkning i den fria rörligheten för tjänster. Det är bl.a. detta syfte som är utgångspunkten för den svenska kollektivavtalsmodellen.
- 92 Regeringen vill här framhålla att den svenska kollektivavtalsmodellen innebär likabehandling av svenska och utländska företag. På samma sätt som arbetstagarparterna har sökt upp Laval i det nu aktuella målet i syfte

²⁷ Se generaladvokaten Mischos förslag till avgörande i mål C-49/98 m.fl. Finalarte, punkterna 41 och 42.

att träffa ett kollektivavtal söker de upp även arbetsgivare som är fast etablerade i Sverige och som saknar kollektivavtal. I alla dessa fall används stridsåtgärder bara som ett yttersta påtryckningsmedel men de är nödvändiga för att skapa förutsättningar för att reglera arbetsvillkoren för arbetstagarna inom ramen för den arbetsmarknadsmodell som råder i Sverige.

- 93 Som anförts tidigare är rätten att vidta stridsåtgärder en grundläggande rättighet och utgör i ett kollektivavtalsbaserat arbetsmarknadssystem som det svenska en nödvändig förutsättning för att säkerställa skyddet för arbetstagarna. Om inte stridsåtgärder kan vidtas för att få till stånd kollektivavtal saknas påtryckningsmedel för att etablera grundläggande villkor om t.ex. lön. I målet *Rush Portuguesa* uttalade domstolen att gemenskapsrätten inte förbjuder medlemsstaterna att med lämpliga medel säkerställa att bestämmelser i lagstiftning eller kollektivavtal iakttas.²⁸
- 94 Den kollektiva regleringen som kollektivavtalet utgör har varit och är i stor utsträckning det verktyg som arbetstagarna har förfogat över för att kunna förbättra sina arbets- och anställningsvillkor. Som den svenska regeringen pekat på ovan under punkten 89 anses det kollektiva förhandlingssystemet i sig bidra till arbetstagarnas skydd. De fackliga organisationerna måste därför alltid anses ha ett legitimt fackligt intresse att verka för att kollektivavtal träffas och att avtalen reglerar en så stor del av arbetsmarknaden som möjligt.
- 95 Generellt sett måste därför förekomsten av ett kollektivavtal anses bidra till skyddet för arbetstagarna. Detta är även fallet om det skulle vara så att vissa villkor i avtalet inte medför en omedelbar fördel för varje enskild arbetstagarare. Vid den bedömning som skall göras om kollektivavtalsvillkoren medför en verklig nytta och fördel för arbetstagarna måste man beakta den samlade nytta som avtalet medför.
- 96 Vid bedömningen av om rätten till stridsåtgärder och skyddet för arbetstagarna kan motivera en inskränkning i den fria rörligheten för

²⁸ Mål C-113/89 *Rush Portuguesa*, punkten 18.

tjänster måste man även beakta den särställning som fackliga stridsåtgärder åtnjuter och det mycket vida utrymme för skönsmässiga bedömningar som den nationella myndigheten förfogar över som en följd av denna ställning.

Slutsatser

- 97 Sammanfattningsvis menar regeringen att utstationeringsdirektivet på intet sätt påverkar de fackliga organisationernas rätt att förhandla kollektivt och härvid använda sig av stridsåtgärder som påtryckningsmedel i syfte att förmå motparten att träffa kollektivavtal. Utstationeringsdirektivet reglerar inte heller de krav som parterna på arbetsmarknaden kan ställa på varandra. Istället får en eventuell prövning av fackliga stridsåtgärder och de krav som uppställts i samband härmed ske i förhållande till artikel 49 EG. Det eventuella hinder för den fria rörligheten som de fackliga organisationernas agerande härvid kan anses utgöra kan dock motiveras av det legitima intresse som skyddet för fackliga stridsåtgärder utgör eller berättigas av tvingande hänsyn till allmänintresset. Det tvingande hänsyn som här gör sig gällande är skyddet för arbetstagarna, inbegripet såväl de utstationerade arbetstagarna som skyddet för värdlandets arbetstagare mot illojal konkurrens. Vid bedömningen av dessa hänsyn i förhållande till den fria rörligheten för tjänster menar regeringen att det skydd som rätten att vidta stridsåtgärder åtnjuter särskilt måste beaktas. De omständigheter som har redovisats av Arbetsdomstolen i detta mål ger inte vid handen att det omfattande utrymmet för stridsåtgärder har överskridits, men ytterst måste detta vara en sak för den nationella domstolen att bedöma.
- 98 Regeringen anser således att EG-rätten inte utgör något hinder för fackliga stridsåtgärder som vidtas i enlighet med nationella regler för att få till stånd ett kollektivavtal med samma innehåll som tillämpas för företag som är fast etablerade i värdlandet.

Arbetsdomstolens andra fråga

Inledning

- 99 Arbetsdomstolens första fråga kan sägas röra den grundläggande frågan om bestämmelserna i artiklarna 12 EG och 49 EG eller

utstationeringsdirektivet utgör hinder för att fackliga stridsåtgärder vidtas i syfte att teckna kollektivavtal med en arbetsgivare från en annan medlemsstat och som inte är bunden av något kollektivavtal i hemlandet. Genom den andra frågan önskar Arbetsdomstolen få besked om hur de nu nämnda gemenskapsreglerna verkar i förhållande till den nationella lagstiftningen som är aktuell i målet, dvs. Lex Britannia, i den situation då arbetsgivaren däremot är bunden av kollektivavtal i hemlandet.

Lex Britannia

- 100 Regeringen har vid behandlingen av den första frågan tagit ställning till frågan om det är tillåtet att vidta stridsåtgärder mot en tjänsteutövare från en annan medlemsstat i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbete som utförs i Sverige. Regeringen menar att EG-rätten inte utgör något hinder häremot. Frågan som här aktualiseras är om det också är tillåtet att undantränga ett tidigare träffat kollektivavtal.
- 101 Som beskrivits inledningsvis utgörs Lex Britannia av några bestämmelser i medbestämmandelagen. Bestämmelsernas innebörd är den att förbudet att vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga ett redan existerande kollektivavtal inte gäller för förhållanden som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på. Regleringen är således en begränsning av den fredsplikt som annars råder. Tillämpligheten av medbestämmandelagen bestäms efter en helhetsbedömning av det aktuella arbetsförhållandets anknytning till Sverige. Faktorer som arbetsplatsens geografiska läge, parternas nationalitet samt varaktigheten av arbetet i Sverige har betydelse.
- 102 Till en början kan konstateras att även kollektivavtal som är allmängiltigförklarade, liksom lagstiftning, genom lagvalsbestämmelserna i utstationeringsdirektivet i princip tränger undan ett eventuellt utländskt kollektivavtal vid arbete inom territoriet. En möjlighet till ett sådant undanträngande följer först och främst av EG-domstolens praxis enligt de domar som redovisas ovan under punkten 78. Ett av syftena med utstationeringsdirektivet är också just att de utstationerade arbetstagarna skall garanteras värdlandets arbets- och anställningsvillkor. För den händelse de utstationerade arbetstagarna täcks av ett kollektivavtal i

hemlandet kan en tillämpning enligt utstationeringsdirektivet alltså få till följd att hemlandets kollektivavtal undanträns genom värdlandets lagstiftning eller kollektivavtal. Lex Britannia-regleringen har samma effekt och syftar alltså till att de arbets- och anställningsvillkor som gäller i branschen i Sverige till följd av träffade kollektivavtal även skall tillämpas på utstationerade arbetstagare. Regleringens syfte är uppenbart att tillförsäkra såväl utstationerade som inhemska arbetstagare samma skydd.

103 Eftersom villkoren på den svenska arbetsmarknaden i stor utsträckning regleras genom rent privaträttsliga avtal träffade mellan parterna på arbetsmarknaden är de nu aktuella lagreglerna en nödvändig beståndsdel i det svenska kollektivavtalssystemet. Reglerna är också ändamålsenliga för att uppnå de syften som avses med det gemenskapsrättsliga skyddet för arbetstagare. Utan den reglering som Lex Britannia innehåller skulle det nämligen vara mycket enkelt att kringgå de villkor som tillämpas här i landet. Det finns inget som tyder på att en tillämpning av reglerna i detta mål skulle gå längre än vad som är nödvändigt.

104 Regeringen är alltså av den uppfattningen att Lex Britannia-regleringen tillgodoser syften som är erkända inom gemenskapsrätten. Regleringen är nödvändig och ändamålsenlig för att mot bakgrund av den arbetsmarknadsmodell som tillämpas i Sverige kunna säkerställa ett tillräckligt skydd för arbetstagarna. Den svenska regeringen vill här framhålla att lagbestämmelserna hittills har tillämpats på ett ansvarsfullt sätt av parterna på arbetsmarknaden och såvitt känt har det aldrig förekommit att utländska kollektivavtal med bättre villkor för arbetstagarna har trängts undan. Regeringen vill i anslutning till detta peka på att det alltid finns en möjlighet att få en domstolsprövning av stridsåtgärdernas lovlighet. Lex Britannia är därför förenlig med gemenskapsrätten.

Slutsatser

105 Sammanfattningsvis menar den svenska regeringen att den utformning som Lex Britannia fått är såväl nödvändig som ändamålsenlig för att mot bakgrund av den arbetsmarknadsmodell som tillämpas i Sverige kunna

säkerställa ett tillräckligt skydd för arbetstagarna. Regleringen är därmed också förenlig med EG-rätten.

Förslag till svar på Arbetsdomstolens frågor

106 Det är mot denna bakgrund som den svenska regeringen menar att de frågor som Arbetsdomstolen har ställt bör besvaras på följande sätt:

1. Bestämmelserna i artiklarna 12 EG och 49 EG och bestämmelserna i utstationeringsdirektivet utgör inte hinder för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett nationellt kollektivavtal vid utstationering i värdlandet innehållande villkor som normalt uppställs och tillämpas i förhållande till arbetsgivare som är etablerade i värdlandet. Det saknar härvid betydelse för bedömningen av tvisten vid den nationella domstolen att omständigheterna är sådana att värdlandet vid genomförandet av utstationeringsdirektivet i nationell rätt valt att inte uttryckligen i lag ange att kollektivavtal som har ingåtts av arbetsmarknadens parter skall utvidgas till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, också tillfälligt, på landets territorium.

2. Bestämmelserna i artiklarna 12 EG och 49 EG och bestämmelserna i utstationeringsdirektivet utgör inte hinder mot tillämpning av nationella bestämmelser med det innehåll som Lex Britannia har. En sådan reglering är nödvändig och ändamålsenlig för att inom den arbetsmarknadsmodell som tillämpas i Sverige kunna säkerställa skyddet för arbetstagarna.

Anders Kruse

Ombud för den svenska regeringen