

Minimilöner i EU – den svenska modellens öde i händerna på EU-domstolen?

En undersökning av huruvida det av minimilönedirektivet följer individuella rättigheter.

Vida Karkehabadi

Juridiska institutionen

Examensarbete 30 hp.

Ämnesinriktning: Arbetsrätt

Höstterminen 2022

Grupphandledare: Kerstin Ahlberg

Engelsk titel: Minimum wages in the EU – The fate of the Swedish labor market model in the hands of the Court of Justice of the European Union?

Abstract

This thesis aims to analyze whether Swedish law in its current form complies with the provisions in the newly adopted EU Directive on Minimum Wages (Minimum Wage Directive). To conduct this analysis, the thesis has sought to answer the question of whether Swedish workers have a right to demand a specific minimum wage level, as well as assess if the Court of Justice of the European Union (CJEU) could interpret the Minimum Wage Directive as entailing such a right.

The analysis of Swedish workers' right to demand a minimum wage concluded that such a right is bestowed upon only a small number of workers, under specific conditions. Due to a lack of legislation on wages, the worker in question must work at a workplace where there is a collective agreement in which a minimum wage level is set. It has been found that out of the 700 collective agreements on the Swedish labor market, only 250 have such provisions. In order to demand access to said minimum wage, the worker must either be a member of the contracting labor union, which subsequently makes them party to the collective agreement under the Swedish Co-Determination Act, or be in a position where the provisions of the collective agreement are considered part of their individual employment contract. Workers at workplaces where there are no collective agreements in place, on the other hand, are unable to demand access to minimum wages. It has been found that there are certain legal safeguards ensuring that these workers do not receive unfair wages, suffer from wage discrimination, or get forced into labor under exploiting conditions. These safeguards however do not entail the right to demand a minimum wage.

Furthermore, the thesis concludes that there are sufficient indicators to support the claim that the CJEU most likely will refrain from interpreting the Minimum Wage Directive as entailing a right for workers to demand minimum wages. Interpreting the directive in this way would result in an obligation for member states like Sweden, where the provisions of the collective agreements do not apply to all workers, to either impose statutory minimum wages or declare collective agreements universally applicable. This would constitute an interpretation *contra legem*, as the directive explicitly states that nothing in it shall be construed as imposing such obligations. In previous cases, the CJEU has been unwilling to interpret secondary legislation in contrast to its wording, even in cases where there might be valid reasons to do so. Apart from this, it has been concluded that such an interpretation of the directive would interfere with the overall context of the directive, the purpose the directive was made to fulfill, as well as the legislative history preceding the adopting of the directive. According to case-law from the

CJEU, these are factors that are considered when the court is faced with the task of interpreting a directive. It should also be noted that interpreting the Minimum Wage Directive as entailing a right for workers to demand minimum wages has been found to be incompatible with article 153.5 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), which exempts matters regarding pay from the legislative competence of the EU.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Avtalslagen	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
Brottsbalken	Brottsbalk (1962:700)
Direktivförslaget	Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final
Diskrimineringslagen	Diskrimineringslag (2008:567)
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
Kommissionen	Europeiska kommissionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Minimilönedirektivet	Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen
Rådet	Europeiska rådet

Innehåll

Abstract.....	3
Förkortningar.....	5
1 Inledning.....	11
1.1 Bakgrund och problemformulering.....	11
1.2 Syfte och frågeställningar.....	14
1.3 Avgränsningar.....	14
1.4 Metod och material.....	15
1.5 Disposition.....	19
1.6 Terminologiska anmärkningar.....	20
2 Minimilönedirektivet.....	21
2.1 Minimilönedirektivets tillkomsthistoria och kommissionens förslag till direktiv.....	21
2.1.1 Tillkomsthistoria.....	21
2.1.2 Kommissionens direktivförslag.....	24
2.2 Minimilönedirektivet: rättslig grund.....	25
2.3 Minimilönedirektivet: ingress.....	25
2.4 Minimilönedirektivet: Bestämmelser.....	27
2.4.1 Kapitel I – Allmänna bestämmelser.....	27
2.4.2 Kapitel II – Lagstadgade minimilöner.....	28
2.4.3 Kapitel III – Övergripande bestämmelser.....	28
2.4.4 Kapitel IV – Slutbestämmelser.....	29
3 Hur ser den svenska lönebildningsmodellen ut?.....	31
3.1 Allmänt om kollektivavtalen.....	31
3.1.1 Kollektivavtalens ingående och innehåll.....	31
3.1.2 Kollektivavtalens verkan.....	32
3.1.3 Kollektivavtalets förhållande till det enskilda anställningsavtalet.....	34
3.1.4 Avsaknaden av allmängiltiga kollektivavtal.....	34
3.2 Minimilönereglering i kollektivavtalen.....	35
3.2.1 Minimilöner i kollektivavtal.....	36
3.3 Lönesättning i avsaknad av kollektivavtal.....	37
3.3.1 Förbudet mot lönediskriminering.....	37
3.3.2 Oskäligen avtalsvillkor.....	38
3.3.3 Människoexploatering.....	39
4 EU-domstolens möjliga tolkning av minimilönedirektivet.....	41
4.1 Allmänt om EU-domstolens tolkning av rättsakter.....	41
4.1.1 Anhängiggörande av mål hos EU-domstolen.....	41
4.1.2 Domstolens tolkningsprinciper.....	45
4.2 EU-domstolens tolkning av rättsakter antagna med stöd av artikel 153 FEUF.....	52
4.2.1 Domstolens tolkning av begränsningen avseende löneförhållanden.....	53
4.3 EU-stadgans betydelse för tolkning av rättsakter.....	54
4.3.1 EU-domstolens dom i mål C-55/18, CCOO mot Deutsche Bank.....	55
4.3.2 EU-domstolens dom i mål C-157/15, Samira Achitba mot G4S Secure Solutions.....	57
4.3.3 EU-stadgans artikel 31.1.....	57
4.4 Kollektivavtalens ställning enligt EU-domstolen.....	59

5	Analys: Är svensk rätt i överensstämmelse med minimilönedirektivet?.....	61
5.1	Svenska arbetstagares möjlighet att utkräva en minimilön.....	61
5.2	Innefattar minimilönedirektivet rättigheter i form av utkrävbara minimilöner?.....	64
5.2.1	Kan minimilönedirektivet komma att bli föremål för EU-domstolens prövning? ..	64
5.2.2	Hur kan EU-domstolen komma att tolka frågan om det av minimilönedirektivet följer enskilda rättigheter?	65
5.3	Avslutande kommentarer	74
	Källförteckning.....	75

1 Inledning

1.1 Bakgrund och problemformulering

I efterspelet av den globala finanskrisen har socialpolitiska frågor tillmätts en allt större betydelse inom EU-samarbetet.¹ En diskussion som uppstått som ett resultat av detta är den om minimilöner inom EU. Redan år 2014 lovade Europeiska kommissionens (kommissionen) dåvarande ordförande, Jean-Claude Juncker, att han skulle arbeta för att höja lönerna inom EU, bland annat genom införandet av minimilöner i samtliga medlemsstater.² Detta löfte har sedermera, om än med ett antal modifikationer, följts upp av kommissionens nuvarande ordförande, Ursula von der Leyen. I september år 2020 sade von der Leyen, i det årliga talet om tillståndet i unionen (State of the Union), följande:

*”Sanningen är dock att för alldeles för många människor lönar det sig inte längre att arbeta. Lönedumpning förstör värdet i att arbeta, straffar företagare som betalar skäliga löner och snedvrider konkurrensen på den inre marknaden. Det är därför kommissionen vill lägga fram ett lagförslag som ska stödja medlemsländerna när de inrättar ett ramverk för minimilöner. Alla måste få tillgång till minimilöner, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade minimilöner.”*³

Ungefär två månader efter von der Leyens tal presenterade kommissionen ett förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.⁴

Kommissionens direktivförslag inleddes med en portalbestämmelse enligt vilken direktivet, i syfte att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen, fastställde en ram för: *”Arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs i kollektivavtal eller i förekommande fall i form av lagstadgade minimilöner.”*⁵ Av direktivförslaget följde vidare en skyldighet för medlemsstaterna att säkerställa att arbetstagare *”ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning [...] om deras rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd enligt kollektivavtal åsidosatts.”*⁶

¹ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6 u., Norstedts Juridik, 2021, [Cit. Nyström], s. 416

² Euractive, *Juncker calls for minimum wage in all EU countries*, “<https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/juncker-calls-for-minimum-wage-in-all-eu-countries/>”, hämtad 2022-09-16

³ Europeiska kommissionen, *Tal om tillståndet i unionen av ordförande Ursula von der Leyen vid Europaparlamentets plenarsammanträde*, “https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/SPEECH_20_1655”, hämtad 2022-09-16

⁴ Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final, [Cit. Direktivförslaget]

⁵ Direktivförslaget, artikel 1.1b

⁶ Direktivförslaget, artikel 11.1

För svensk del kan det, rent principiellt, upplevas problematiskt att EU lagstiftar på löneområdet, oberoende av hur sådan lagstiftning utformas. Den svenska modellen kännetecknas nämligen av minimal statlig inblandning, och att villkoren på arbetsmarknaden i stället regleras genom kollektivavtal.

Kommissionens direktivförslag har emellertid aktualiserat mer konkreta orosmoment. Ett sådant är frågan om det av direktivförslaget kan anses följa individuella rättigheter i form av minimilöneskydd.⁷ I den svenska rätten finns nämligen inga lagar om löner. De svenska kollektivavtalen, där eventuella lönebestämmelser återfinns, omfattar dessutom inte alla arbetstagare. Av uppgifter från Medlingsinstitutet framgår att cirka 10 % av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden faller utanför kollektivavtalens bestämmelser.⁸ Mot bakgrund av detta kan man fråga sig huruvida den svenska rätten är förenlig med direktivförslaget. Skulle kommissionens direktivförslag ge upphov till ett direktiv enligt vilket arbetstagare ges rätt att kräva minimilöner föreligger en risk att den svenska rätten i sin nuvarande form strider mot direktivet. I förlängningen aktualiserar detta en risk för att den svenska rätten kan tvingas genomgå förändringar.

Detta, bland annat, har gjort direktivförslaget föremål för omfattande kritik. Från fackligt håll har direktivet beskrivits utgöra en risk för att den svenska arbetsmarknadsmodellen skulle ”slås sönder”⁹. Oro har även uttryckts från lagstiftarens håll, bland annat från Arbetsmarknadsutskottet som i ett utlåtande från år 2020 sade att kommissionens förslag till direktiv ”innebär ett verkligt hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen” – något som riksdagen höll med om.¹⁰

Den svenska positionen i frågan har även varit präglad av uppfattningen att ett direktiv enligt vilket ett minimilöneskydd för samtliga arbetstagare gäller strider mot EU:s grundlagar. Enligt regeringen¹¹, såväl som fack och näringsliv¹², skulle antagandet av ett sådant direktiv nämligen stå i strid med artikel 153.5 i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), enligt vilken ”löneförhållanden” undantas från EU:s lagstiftningskompetens.

När direktivet under hösten 2022 slutligt antogs såg situationen emellertid annorlunda ut. I det färdiga direktivet, Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2401 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (minimilönedirektivet), hade de bestämmelser som vållade oro hos de svenska parterna utstått en rad förändringar. I stället för att fastställa en ram för *”arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs i kollektivavtal”*

⁷ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6: Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, [Cit. Arbetsmarknadsutskottets utlåtande], s. 9

⁸ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport*, 2021, [Cit. Medlingsinstitutets årsrapport], s. 12

⁹ Unionen, *Ny lag om minimilöner i EU – varför är det ett hot mot löner i Sverige?*, ”<https://www.unionen.se/opinion/ny-lag-om-minimiloner-i-eu-varfor-ar-det-ett-hot-mot-loner-i-sverige>”, hämtad 2022-09-06

¹⁰ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande, s. 11. Se även Riksdagsskrivelse 2020/21:138.

¹¹ Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, 2020/21:FPM41

¹² Forsselius, Hedvig, Björknäs, Hanna & Löf, Karolina, *Partsgemensam fördjupad analys av EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner med beaktande av yttrandet från rådets rättstjänst*, LO, PTK, Svenskt Näringsliv, 2021

föreskriver direktivets nya lydelse att direktivet ska fastställa en ram för ”förbättring av arbetstagarnas faktiska tillgång till rätt till minimilöneskydd **där** detta fastställs i nationell rätt och/ eller följer av kollektivavtal”.¹³ Avseende arbetstagarnas rätt till prövning fastställer direktivets slutliga lydelse att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare ges tillgång till tvistlösning och rätt till prövning vid åsidosättande i fråga om minimilöneskydd ”**om sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal.**”¹⁴ Detta i kontrast till direktivets initiala lydelse, som föreskrev att rätten till prövning skulle säkerställas för de fall då arbetstagarnas ”rättigheter i fråga om minimilöneskydd enligt kollektivavtal åsidosätts”.

De ovan beskrivna revideringarna i direktivtexten verkar ha skapat ett lugn hos de tidigare mycket oroliga svenska parterna. I den pressträff som följde Europaparlamentet och Europeiska rådets (rådet) fastställande av en politisk kompromiss avseende direktivförslaget konstaterade dåvarande arbetsmarknadsminister Eva Nordmark, tillsammans med LO-ordförande Susanne Gideonsson, att direktivet inte skulle innebära några krav på förändringar av den svenska lagstiftningen eller förfarandet för lönebildningen. Nordmark uttryckte det som så att Sverige undantas från direktivets bestämmelser.¹⁵

Även andra medlemsstater verkar dela uppfattningen att direktivet inte kommer att påverka länder där lönesättningen sker uteslutande genom kollektivavtalsförhandlingar. I samband med minimilönedirektivets slutliga antagande uttalade bland annat Österrike att de ansåg att direktivet inte skulle leda till någon förändring av det österrikiska lönesättningssystemet, som likt det svenska bygger på kollektivavtalsförhandlingar. Vidare uttalade Österrike att de tolkade direktivet på så sätt att det inte ger arbetstagare individuella rättigheter.¹⁶

Den färdiga direktivtexten kan visserligen sägas vara en, för värnandet om den svenska kollektivavtalsmodellen, förbättring från tidigare. Det finns emellertid anledning att befara att vinsten tagits ut i förväg. Hur Europeiska unionens domstol (EU-domstolen) kan komma att se på direktivet och dess bestämmelser är nämligen en fråga behäftad med ett betydande mått osäkerhet. Detta särskilt mot bakgrund av direktivets hänvisningar till artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan). Läsning av EU-domstolens praxis visar nämligen att domstolen, vid tolkning av sekundärrättsliga akter i vilka EU-stadgans rättigheter kommer till uttryck, tenderar att skapa tämligen kreativa och långtgående regleringar.¹⁷ Det kan alltså inte helt uteslutas att domstolen skulle komma att tolka direktivet som en rättsakt enligt vilken enskilda arbetstagare tillskrivs rättigheter i form av minimilöneskydd.

¹³ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, [Cit. Minimilönedirektivet], artikel 1.1c

¹⁴ Minimilönedirektivet, artikel 12.1

¹⁵ Regeringskansliet, *Pressträff med Eva Nordmark om minimilöner*, 2022, 03:45 ff, ”<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2022/06/presstraff-med-eva-nordmark-om-minimiloner/>”, hämtad 2022-09-13

¹⁶ Europeiska unionens råd, *Utkast till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (första behandlingen): Antagande av lagstiftningsakten: Uttalanden*, 12616/22 ADD 1 REV 2 [Cit. Uttalandena i samband med antagandet av direktivet]

¹⁷ Se t.ex EU-domstolens dom i mål C-55/18 CCOO mot Deutsche Bank SAE

Skyldigheten för Sverige att på ett lojalt och komplett sätt implementera direktiv¹⁸ vid hot om att bli föremål för fördragsbrottstalan inför EU-domstolen¹⁹, som är den främsta tolkaren av EU-rätten²⁰, gör det påkallat att vidare undersöka denna fråga. Kan slutsatser dras om hur EU-domstolen kan komma att tolka direktivets bestämmelser har Sverige möjlighet att i god tid genomföra adekvata implementeringsåtgärder, och på så vis undvika de problem som ett land som inte uppfyllt sina skyldigheter enligt fördragen ställs inför.

1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats syftar till att analysera huruvida svensk rätt är i överensstämmelse med minimilönedirektivet. För att uppnå detta syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

- Har arbetstagare, enligt svensk rätt, en möjlighet att kräva ut en viss minimilön?
- Kan minimilönedirektivet tolkas så att det innefattar en rättighet för enskilda arbetstagare att kunna kräva ut en viss minimilön?

1.3 Avgränsningar

Förevarande uppsats fokuserar, som framgår av frågeställningarna, på frågan om rätten att kräva ut en minimilön. Huruvida den svenska rätten är i överensstämmelse med minimilönedirektivet skall alltså bedömas utifrån detta perspektiv. Detta innebär att uppsatsen avgränsar sig från andra delar av direktivet och den svenska rättens förenlighet med dessa. Exempel på sådant som utelämnas är direktivets bestämmelser om uppgiftsinsamling avseende minimilöneskyddet²¹, som saknar motsvarighet i den svenska rätten. Denna begränsning motiveras dels av utrymmesskäl, dels av en vilja att värna om uppsatsens nyhetsvärde. Bristande transparens avseende svenska kollektivavtal och dess lönebestämmelser har nämligen tidigare behandlats i EU-domstolens praxis såväl som i doktrin.²² Detta i kontrast till frågan om ett eventuellt EU-rättsligt krav på utkrävbara minimilöner för samtliga arbetstagare, vilket är ett tämligen outforskat område.

Uppsatsen avgränsar sig även från de delar av minimilönedirektivet och kommissionens direktivförslag som innehåller bestämmelser om lagstadgade

¹⁸ Bernitz, Ulf, Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 7u., Norstedts Juridik, 2022, [Cit. Bernitz & Kjellgren], s. 57

¹⁹ Artikel 258.2 FEUF

²⁰ Bernitz & Kjellgren, s. 60 ff.

²¹ Minimilönedirektivet, artikel 10

²² Hartzén, Ann-Christine, Hettne, Jörgen, *Förslaget om minimilöner i EU – en europeisk angelägenhet eller svensk olägenhet?*, Centrum för Europaforskning, Lunds universitet, ISBN 978-91-519-4822-5, 2021, [Cit. Hartzén & Hettne], s. 10

minimilöner. Mot bakgrund av att det i Sverige inte finns några lagstadgade minimilöner blir dessa delar av direktivet, såväl som direktivförslaget, inaktuella.

I syfte att koncentrera uppsatsens innehåll till sådant som är nödvändigt för att besvara frågeställningarna, och därmed uppfylla uppsatsens syfte, har viss information om den svenska lönebildningsmodellen utelämnats. Uppsatsen behandlar således inte sådant som de olika kollektivavtalsnivåerna eller hur nivån på löneökningarna bestäms under avtalsperioderna (det s.k. ”märket”). Sådana uppgifter är visserligen nödvändiga för att ge en helhetsbild av den svenska lönebildningsmodellen, men fyller ingen funktion i besvarandet av frågeställningarna. Därmed har dessa utelämnats.

Ytterligare avgränsning görs i förhållande till icke-konventionella arbetsformer. Uppsatsen behandlar således inte utstationerade arbetare eller arbetare inom gig-ekonomin, s.k. ”plattformarbetare”.

1.4 Metod och material

För att uppfylla uppsatsens syfte, att analysera om svensk rätt är i överensstämmelse med minimilönedirektivet, skall frågan om det i svensk rätt finns möjlighet för arbetstagare att utkräva minimilöner undersökas. Även frågan om EU-domstolens eventuella tolkning av minimilönedirektivet skall undersökas. Anorlunda uttryckt skall alltså gällande rätt på minimilöneområdet fastställas. Mot bakgrund av detta framstår den rättsdogmatiska metoden som lämplig. Den rättsdogmatiska metoden syftar nämligen till att beskriva gällande rätt med stöd av de allmänt vedertagna rättskällorna.²³ Dessa rättskällor utgörs av lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och den juridiska doktrinen.²⁴

I den svenska rätten saknas lagstiftning gällande löner. Lönebildningen sker i stället genom kollektivavtal, varför dessa utgjort fokus för det avsnitt som lagt grunden för analysen av svenska arbetstagares möjlighet att kräva en viss minimilön, det vill säga uppsatsens kapitel 3. Förevarande kapitel utnyttjar till stor del lagstiftning som källa, särskilt bestämmelserna i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) som reglerar kollektivavtalens ingående (23 § MBL), dess rättsverkan (26–27 §§ MBL) såväl som konsekvenserna av kollektivavtalsbrott (54–55 §§ MBL). Detta för att ge en bakgrund till vem som omfattas av ett kollektivavtal och dess eventuella minimilönebestämmelser, såväl som de möjligheter som finns att angripa kollektivavtalsbrott. Redogörelsen för de aktuella lagrummen har kompletterats med lagförarbeten, mer specifikt uttalanden i SOU, i syfte att täcka upp eventuella tomrum lämnade av lagstiftningen och på så sätt bidra till en godare helhetsbild av rättsläget. Ett exempel på ett sådant utnyttjande återfinns i uppsatsens avsnitt 3.1.1, där en SOU används för att illustrera att ett

²³ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, argumentation och språk*, Norstedts Juridik, 5 u., 2021, [Cit. Sandgren], s. 51–52

²⁴ Kleineman, Jan, 'Rättsdogmatisk metod', i: Nääv, Maria, Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, 2018, [Cit. Kleineman], s. 21

kollektivavtal som inte uppfyller rekvisiten i 23 § MBL är att betrakta som ett sedvanligt civilrättsligt avtal, för vilket annan lagstiftning gäller.

Rättspraxis från Arbetsdomstolen (AD) har även tillmätts en betydande roll i uppsatsens redogörelse för kollektivavtalen. Detta av främst två anledningar. Inledningsvis har denna rättspraxis ett högt rättskällevärde mot bakgrund av AD:s ställning som prejudikatinstans²⁵, och kan bidra till att klargöra rättsläget på de områden där lagstiftningen inte ger ett entydigt svar om vad gällande rätt är. AD:s praxis är även ett viktigt komplement till lagstiftningen eftersom vissa rättssatser gällande kollektivavtalen inte återfinns i lagstiftningen, utan härrör från AD:s rättspraxis. Ett sådant exempel, som nämns i uppsatsens avsnitt 3.1.2, är kollektivavtalens normerande verkan. Ett utelämnande av AD:s praxis hade alltså lett till en bristande bild av vad gällande rätt är.

Vidare utnyttjas sammanställningar från Medlingsinstitutet angående de kollektivavtal som råder på den svenska arbetsmarknaden. Detta för att visa eventuella minimilönebestämmelser som finns till arbetstagarnas förfogande. Utnyttjandet av kollektivavtal och publikationer från myndigheter skulle kunna kritiserar ur metodsynpunkt. Detta eftersom sådana källor faller utanför rättsdogmatikens förteckning av vedertagna källor som utgör gällande rätt.²⁶ I doktrin har dessutom anförts att publikationer från myndigheter, trots att de kan vara av visst värde, skall hanteras försiktigt då de brister i demokratisk legitimitet.²⁷ På arbetsrättens område måste dessa källor emellertid bedömas annorlunda. Kollektivavtalen utgör nämligen den viktigaste rättskällan inom arbetsrätten eftersom det är i dessa merparten av arbetsvillkoren, särskilt lönerna, regleras. Dessa måste således onekligen anses utgöra gällande rätt, och därmed kunna inrymmas i en rättsdogmatisk analys. Detsamma gäller uppgifterna från Medlingsinstitutet vars uppgift, bland annat, är att ansvara för lönestatistik.

I syfte att lägga grunden för analysen av huruvida arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal har möjlighet att kräva minimilöner har även rådande lagstadgade begränsningar för lönesättningen redogjorts för. Dessa begränsningar återfinns i Diskrimineringslag (2008:567) (Diskrimineringslagen), 36 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (Avtalslagen) och 4 kap. 1b § Brottsbalk (1962:700) (Brottsbalken). För denna framställning har rättspraxis från AD såväl som Högsta domstolen (HD) tillmätts en särskild betydelse. De aktuella lagrummen reglerar nämligen inte uteslutande lönefrågor, även annat kan angripas med stöd av dessa. För att ge en bild av vad som gäller just avseende löner, särskilt minimilöner, har rättsfall där omständigheterna varit sådana att arbetstagare invänt mot för låga löner valts ut och redogjorts för. För det fall att förarbetsuttalandena yttrar sig om det aktuella lagrummets förhållande till sådant som kan kopplas till minimilöner, har även detta inkorporerats. Bland sådana uttalanden finns de som gjorts i propositionen till 4

²⁵ Sandgren, s. 41

²⁶ Sandgren, s. 52

²⁷ Ramberg, Christina, Beshar, Alexander, Carlson, Laura, Croon, Adam & Granmar, Claes, *Rättskällor: en introduktion i kritiskt tänkande*, Norstedts Juridik, 2018, [Cit. Ramberg m.fl.], s. 70

kap. 1b § Brottsbalken, där de samhällsfenomen som motiverat antagandet av lagstiftningen redogjorts för.²⁸

Genomgående för uppsatsens redogörelse för den svenska lönebildningsmodellen är att information från lagstiftning, lagförarbeten och rättspraxis kompletterats med den juridiska doktrinen. Den rättsdogmatiska metoden tillmäter juridisk doktrin stor betydelse eftersom det i beskrivandet av gällande rätt även finns ett behov av källor som inte framträder som lika ”fragmentariska” som lagtext, lagförarbeten och uttalanden i rättspraxis.²⁹ Juridisk doktrin, som till sin natur är sammanhängande och lättillgänglig fyller därmed en stor funktion vid kartläggandet av gällande rätt.³⁰ Doktrin har i förevarande uppsats därmed, även om informationen i doktrin i viss mån även utnyttjats för att utröna vad gällande rätt är, utgjort startpunkten för de fördjupningar som gjorts. Ett tydligt exempel på ett sådant utnyttjande är uppsatsens avsnitt 3.3, där lönesättning i avsaknad av kollektivavtal redogjorts för. De begränsningar som uppställs för lönesättningen, som framgår i uppsatsens senare delar, återfinns i generellt tillämpliga lagrum som saknar koppling till varandra. Att på egen hand finna dessa lagrum och upptäcka dess tillämplighet på frågor om löner hade varit en svåruppnådd uppgift. I den juridiska doktrinen återfinns emellertid redogörelser för dessa lagrum och dess förhållande till lönesättningen. Läsandet av doktrin ger således en lättillgänglig och sammanhängande grundförståelse, som sedan kan kompletteras med mer specifika förarbets- eller praxisuttalanden.

En betydande del av uppsatsen ägnas åt en redogörelse för innehållet i minimilönedirektivet, såväl som förfarandet för EU-domstolens dömande verksamhet. Detta i syfte att utröna innebörden av vissa bestämmelser i minimilönedirektivet. Mot bakgrund av att EU-rätten är svensk rätt³¹ bör detta fortsättningsvis anses falla inom den rättsdogmatiska metodens uppgift att fastställa vad gällande rätt är. Det finns emellertid anledning att uppmärksamma det faktum att EU-rätten kan betraktas som en autonom rättsordning³², och vilka implikationer detta får på valet och behandlingen av material. Det särskilda tillvägagångssättet för hanterandet av EU-rättsliga källor kan benämnas EU-rättslig metod.³³ Dess förhållande till förevarande uppsats kommer att kommenteras nedan.

En analys av hur minimilönedirektivet kan komma att tolkas kräver av naturliga skäl en redogörelse för direktivets innehåll. Uppbyggnaden av EU-rättsakter skiljer sig i viss mån från nationella lagars uppbyggnad, vilket kan förklara en del av den information som inkorporerats i avsnittet om minimilönedirektivet. Ett sådant exempel är minimilönedirektivets angivande av rättslig grund, som behandlas i uppsatsens avsnitt 2.2. EU är ett system uppbyggt på principen om tilldelade befogenheter. Förevarande princip stadgas i artikel 5.2 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU), som anger att EU enbart får agera inom ramen för

²⁸ Se avsnitt 3.3.3

²⁹ Kleineman, s. 34

³⁰ Kleineman, s. 34

³¹ Ramberg m.fl., s. 22

³² Reichel, Jane, 'EU-rättslig metod', i: Nääv, Maria, Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, 2018, [Cit. Reichel], s. 109

³³ Reichel, s. 109

de befogenheter som medlemsstaterna har tilldelat den i fördraget. Sådant som inte delegerats till EU skall fortsätta vara medlemsstaternas angelägenheter. Av detta följer i sin tur att varje åtgärd antagen av EU måste kunna stödjas på en kompetens i fördraget, en s.k. rättslig grund.³⁴ Vidare ger den rättsliga grund som en rättsakt är antagen på goda upplysningar om vad syftet och ändamålet med den aktuella rättsakten är.³⁵ Det är av dessa anledningar påkallat att redogöra för minimilönedirektivets rättsliga grund. Dels av principskäl då detta är en fundamental del av en EU-rättsakt, dels för att denna kan ge upplysningar om vad syftet med rättsakten är, vilket sedan kan vara av hjälp vid tolkningen av innebörden av minimilönedirektivets bestämmelser. I redogörelsen för minimilönedirektivet tillägnas även ett helt avsnitt åt rättsaktens ingress.³⁶ Ingressen i en EU-rättsakt kan sägas vara motsvarigheten till de förarbeten som återfinns i den svenska rätten, och som i den rättsdogmatiska metoden anges som en av de vedertagna rättskällorna som ger uttryck för gällande rätt. Ingressen är således en viktig komponent i kartläggandet av gällande rätt.

Särskilt stort utrymme har givits till att beskriva förfarandet för EU-domstolens verksamhet, i synnerhet dess olika tolkningsmetoder. Även detta har sin förklaring i EU-rättens särdrag. Inom det EU-rättsliga systemet har EU-domstolen nämligen tilldelats exklusiv kompetens att uttolka EU-rättsakter,³⁷ och har byggt en egen tolkningslära som bygger på ett antal tolkningsprinciper.³⁸ Uppsatsen har därmed utnyttjat generella upplysningar i den juridiska litteraturen om dessa för att skapa en grundläggande förståelse för vad som beaktas i EU-domstolens dömande verksamhet. Informationen från den juridiska litteraturen har emellertid kompletterats med EU-domstolens tidigare domar, dess s.k. fasta rättspraxis. Detta för att ge en mer specifik bild av hur EU-domstolen argumenterar, och vilka omständigheter som tillmäts betydelse i diverse frågor, särskilt i arbetslivsfrågor. Detta bygger grunden för analysen av hur EU-domstolen kan komma att bedöma just minimilönedirektivet.

Slutligen ska de metodologiska risker som uppkommit i förevarande uppsats kommenteras. Uppsatsens syfte är, som tidigare nämnt, att undersöka huruvida svensk rätt är i överensstämmelse med minimilönedirektivet. Detta dels genom en undersökning av den svenska rätten, dels genom en undersökning av hur EU-domstolen i framtiden kan komma att tolka minimilönedirektivet. Mot bakgrund av att minimilönedirektivet antogs i oktober 2022 är rättsläget ännu oprövat. Detta medför en risk för att falla in i en rättspolitisk argumentation, där analysen görs med beaktande av hur EU-domstolen borde tolka direktivet (analys de lege sententia ferenda) för att uppnå det med tillfredsställande rättsläget (analys de lege ferenda). Det är omdiskuterat huruvida sådana analyser inryms i den rättsdogmatiska metoden, som ofta anförs enbart syfta till att fastställa gällande rätt, vilket

³⁴ Reichel, s. 113

³⁵ Se avsnitt 4.1.2.4

³⁶ Se avsnitt 2.3

³⁷ Reichel, s. 111, se även artikel 19.1 FEU

³⁸ Se avsnitt 4.1.2

görs genom en analys de lege lata.³⁹ Klart är emellertid att de olika analyserna skall hållas isär.⁴⁰

För att undvika att falla in i en argumentation de lege ferenda eller de lege sententia ferenda har i uppsatsens syfte specificerats att det inte är frågan om hur domstolen bör döma som är den intressanta, utan hur domstolen kommer att döma. Denna analys görs sedan med en strikt förankring i rättskällorna, mer specifikt EU-domstolens rättspraxis och i viss mån litteraturen. Några ändamålsargument till stöd för en viss reglering förs inte, dels då detta inte skulle vara förenligt med uppsatsens syfte, dels då detta skulle skapa förvirring om vilken typ av argumentation det är som förs – något som författaren av en rättsdogmatisk analys bör undvika.⁴¹ I analysen görs även en poäng av att lyfta fram argument som stödjer samtliga möjliga tolkningar som kan göras av minimilönedirektivet. Det framförs alltså argument både för och emot att minimilönedirektivet skulle kunna tolkas på så sätt att det inbegriper rättigheter.⁴² Detta i syfte att på ett neutralt sätt fastställa vad gällande rätt är, utan att utelämna sådant som talar i motsatt riktning till min egen uppfattning i frågan.⁴³

Det skall även poängteras att vissa rättskällor som utnyttjats är relativt gamla, vilket aktualiserar risken att dessa brister i relevans genom att beskriva ett rättsläge som sedermera förändrats. Denna risk är aktuell både i förhållande till den använda litteraturen som de redovisade rättsfallen. Dessa källor refereras emellertid till i nyare litteratur, vilket indikerar att det rättsläge som beskrivs fortfarande är aktuellt. Ett exempel på detta är rättsfallet C-143/83 Kommissionen mot Danmark.⁴⁴ Domen i detta rättsfall meddelades, vid tidpunkten för författandet av denna uppsats, för ungefär 38 år sedan. Förevarande rättsfall har emellertid refererats i litteratur från år 2021, vilket tyder på att rättsläget som anges i domen fortfarande gäller.⁴⁵ I övrigt har relevant efterforskning gjorts för att säkerställa att det beskrivna rättsläget inte undergått förändringar.

1.5 Disposition

I uppsatsens inledande avsnitt, *kapitel två*, återfinns en redogörelse för minimilönedirektivet. Detta eftersom minimilönedirektivet utgör det huvudsakliga objektet för denna undersökning. Denna redogörelse innefattar information om direktivets rättsliga grund, dess ingress och dess bestämmelser. Avsnittet föregås emellertid av en kortare historisk översikt för att beskriva direktivets tillkomsthistoria, såväl som en kortare redogörelse för kommissionens förslag till direktiv. Tanken är att detta avsnitt skall utgöra den grund som läsaren bär med sig genom hela uppsatsen.

³⁹ Sandgren, s. 55–56

⁴⁰ Sandgren, s. 55

⁴¹ Kleineman, s. 36

⁴² Se avsnitt 5.2.2.1–5.2.2.2

⁴³ Kleineman, s. 44

⁴⁴ Se avsnitt 4.4

⁴⁵ Se Nyström, s. 67

Uppsatsens fortsatta upplägg följer ordningen för de ovan stipulerade frågeställningarna. I *kapitel tre* ges därför en redogörelse för den svenska lönebildningsmodellen, detta med särskilt fokus på kollektivavtalen och de minimilönebestämmelser som återfinns däri. Med ledning av den information som presenteras i detta kapitel kommer uppsatsens första frågeställning, huruvida svenska arbetstagare har en möjlighet att utkräva minimilöner, att besvaras. Grunden för besvarandet av uppsatsens andra frågeställning, hur EU-domstolen kan komma att tolka minimilönedirektivet, läggs i *kapitel fyra*. I förevarande kapitel presenteras EU-domstolens olika tolkningsmetoder, hur de tidigare tolkat rättsakter antagna med samma rättsliga grund som minimilönedirektivet såväl som vilken betydelse EU-stadgan tillmätts vid tolkningen av rättsakter.

Avslutningsvis återfinns ett analyserande avsnitt i *kapitel fem*. Detta kapitel är tänkt att uppfylla uppsatsens övergripande syfte genom att besvara de uppställda frågeställningarna.

1.6 Terminologiska anmärkningar

Uppsatsen utnyttjar genomgående ett antal begrepp. I syfte att underlätta den fortsatta läsningen skall dessa i det följande redogöras för.

Med begreppet *utanförstående arbetstagare* avses de arbetstagare på en kollektivavtalsbunden arbetsplats som inte är medlemmar i den kollektivavtalsslutande organisationen, eller någon arbetstagarorganisation över huvud taget. Begreppet *organiserad arbetstagare* däremot avser de arbetstagare som är medlemmar i den kollektivavtalsslutande organisationen. I denna uppsats avser förevarande begrepp inte fackligt anslutna arbetstagare generellt, utan enbart medlemmar i den kollektivavtalsslutande organisationen.

Med begreppet *lönebildning* avses den övergripande processen genom vilken lönerna på arbetsmarknaden bestäms och regleras. Begreppet *lönesättning* åsyftar angivandet av löner i det enskilda anställningsförhållandet.

När det i uppsatsen görs hänvisningar till *minimilönedirektivet* åsyftas Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. Hänvisningar till *direktivförslaget* avser kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (COM/2020/682/final).

2 Minimilönedirektivet

Efter att kommissionen den 28 oktober 2020 presenterade sitt förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i EU till medlagstiftarna, rådet och Europaparlamentet, inleddes intensiva förhandlingar. Åtta förhandlingsrundor och cirka sju månader senare kunde rådet och Europaparlamentet enas om en gemensam standpunkt gällande direktivet. Denna gemensamma standpunkt godkändes i september år 2022 formellt av Europaparlamentet⁴⁶, och månaden därpå av rådet.⁴⁷ Medlagstiftarnas formella godkännande innebär att det idag finns ett färdigt minimilönedirektiv, antaget med stöd av artikel 153 FEUF. Nedan kommer det färdiga direktivet att redogöras för. Detta föregås emellertid av ett avsnitt innehållande information om det färdiga direktivets tillkomsthistoria, såväl som kommissionens ursprungliga förslag till direktiv.

2.1 Minimilönedirektivets tillkomsthistoria och kommissionens förslag till direktiv

2.1.1 Tillkomsthistoria

Diskussionen om en Europeisk minimilönereglering kan dateras tillbaka till tiderna då EU ännu inte existerade. Frågan behandlades redan på 1950-talet, i en av Internationella arbetsorganisationen (ILO) sammanställd expertrapport om sambanden mellan frihandel och social välfärd. I förevarande rapport, som sedermera kom att utgöra grunden för skapandet av Romfördraget, slogs det fast att skapandet av en inre marknad inte krävde att EU gavs befogenheter på det socialpolitiska området.⁴⁸ En europeisk minimilönereglering kunde därmed inte heller aktualiseras.

⁴⁶ Europaparlamentet, Parlamentet antar nya regler om tillräckligt höga minimilöner för alla arbetstagare i EU, ”<https://www.europarl.europa.eu/news/sv/press-room/20220909IPR40138/parlamentet-antar-nya-regler-om-tillrackligt-hoga-minimiloner-i-eu>”, hämtad 2022-09-15

⁴⁷ Europeiska unionens råd, Rådet antar EU-lagstiftning om tillräckliga minimilöner, ”https://www.consilium.europa.eu/sv/press/press-releases/2022/10/04/council-adopts-eu-law-on-adequate-minimum-wages/?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Council+ad-opts+EU+law+on+adequate+minimum+wages”, hämtad 2022-11-30

⁴⁸ International Labour Organisation, *Social Aspects of European Economic Cooperation*, 1956, går att finna i elektronisk form via: ”[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(1956-74-2\)99-123.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(1956-74-2)99-123.pdf)”, hämtad 2022-10-22

Den ovan beskrivna uppfattningen behöll länge sitt fäste i den EU-rättsliga debatten, och EU saknade under många år lagstiftningskompetens på det socialpolitiska området.⁴⁹ För svensk del kan det påstås att detta var en av de drivande faktorerna till EU-inträdet. Under medlemskapsförhandlingarna lades nämligen mycket uppmärksamhet på den socialpolitiska aspekten av EU, och vilken påverkan dessa skulle kunna få på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det växlades dessutom brev med dåvarande kommissionär Pdraig Flynn, där Sverige försäkrades om att EU skulle visa avhållsamhet med reglering av socialpolitiska frågor och att ett medlemskap inte på något sätt skulle äventyra den svenska arbetsmarknadsmodellen.⁵⁰

Under tidigt 1990-tal vidtogs emellertid reformer i syfte att utveckla EU:s sociala dimension. En följd av detta blev en ökad lagstiftningskompetens på det socialpolitiska området, följt av en intensiv lagstiftningsaktivitet på området.⁵¹ Parallellt med detta fortsatte frågan om minimilöner i EU att diskuteras. En av många tidiga förespråkare för en sådan reglering var Jaques Delors, kommissionens ordförande mellan 1985–1994, som redan år 2006 uttalade behovet av detta.⁵²

De ekonomiska utmaningar som EU ställts inför under det senaste decenniet, främst den globala finanskrisen men även unionens utvidgning med länder från Öst- och Centraleuropa⁵³, har under det senaste decenniet blåst nytt i liv i minimilönedebatten. I syfte att mildra de ekonomiska svårigheterna som orsakats av finanskrisen⁵⁴ presenterade kommissionen, ledd av dåvarande ordförande Jean-Claude Juncker, den Europeiska pelaren för sociala rättigheter. Pelaren innehåller 20 principer och rättigheter för att säkerställa välfungerande arbetsmarknader och sociala trygghetssystem.⁵⁵ Den sjätte principen i pelaren anger, bland annat, att arbetstagare har rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard, såväl som att minimilönen ska ligga på en nivå så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov.

Trots att bestämmelserna i den sociala pelaren inte är bindande finns en möjlighet att utifrån dessa anta bindande rättsakter.⁵⁶ Kommissionens nuvarande ordförande, Ursula von der Leyen, flaggade redan år 2019 för att så skulle komma att ske. Detta bland annat genom att, i samband med att hon valdes till

⁴⁹ Malmberg, Jonas, *Arbetsrätten efter EU-inträdet*, Svensk Juristtidning, SvJT 2011 s. 430–439, [Cit. Malmberg], s. 430 ff.

⁵⁰ Prop. 1994/95:19, s. 228

⁵¹ Malmberg, s. 432

⁵² Euractive, *Delors sees need for EU minimum salary*, "<https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/delors-sees-need-for-eu-minimum-salary/>", hämtad 2022-11-02

⁵³ Sjödin, Erik, *Europeisk minimilön. Tankar om överläten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, Europarättslig tidskrift, ISSN 1403–8722, nr 3, 2021, s. 401–421, s. 403

⁵⁴ MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN: *Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter*, COM(2016)127 final, avsnitt 2.2

⁵⁵ Europeiska kommissionen, *Handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*, "https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_sv", hämtad 2022-11-05

⁵⁶ Nyström, s. 416

kommissionsordförande, lova att utarbeta ett rättsligt instrument för att se till att varje arbetstagare i EU får en skälig minimilön.⁵⁷

Under de kommande åren gjorde von der Leyen ett flertal preciserande uttalanden om hur ett sådant rättsligt instrument skulle komma att utformas. Von der Leyen sade, bland annat, att hon är en stark förespråkare för kollektivförhandlingar, och att det kommande direktivförslaget till fullo skulle respektera nationella befogenheter och traditioner.⁵⁸

När kommissionens direktivförslag väl presenterades var emellertid de kritiska rösterna många. Föremål för denna kritik var särskilt den av kommissionen uttryckta målsättningen att säkerställa att alla arbetstagare får tillgång till minimilöner.⁵⁹ Uppfattningarna om huruvida det av direktivet borde följa individuella rättigheter i form av rätt till minimilönescydd skilde sig nämligen markant mellan de olika europeiska institutionerna, såväl som medlemsstaterna.

Mot bakgrund av det ovan anförda blev frågan om eventuella rättigheter i form av minimilönescydd en stötesten som konsekvent återupptogs under de förhandlingar som fördes mellan Europaparlamentet och rådet. Från kommissionens del sågs detta som något önskvärt, som inte heller utgjorde en överträdelse av EU:s kompetens enligt fördragen.⁶⁰ Även Europaparlamentet var av denna uppfattning, och har under förhandlingarnas gång ofta anklagats propagera för en väldigt långtgående reglering i minimilönedirektivet.⁶¹

Under förhandlingarna uppvisades emellertid ett motstånd till kommissionens och Europaparlamentets ståndpunkter från såväl rådet som ett antal medlemsstater. I ett yttrande från rådets rättstjänst har det poängterats att ett direktiv enligt vilket alla arbetstagare tillförsäkras rätt till ett minimilönescydd klart strider mot den begränsning av EU:s kompetens avseende löneförhållanden, som följer av artikel 153.5 FEUF. Rättstjänsten beskrev det som följande:

*"Furthermore, the analysis in this opinion is based on the understanding that the Proposal does not oblige Member States to grant access to minimum wage protection to all workers [...] If, however, this provision was taken to mean that the Proposal would oblige Member States to grant access to minimum wage protection to all workers, the Proposal would thus directly interfere with the minimum wage coverage in the Member States, and such a provision would therefore fall under the exception of Article 153(5) TFEU."*⁶²

⁵⁷ Europaportalen, *Fördjupning: Löner och minimilöner i EU-länderna*, " <https://www.europaportalen.se/teman/loner-i-eu> ", hämtad 2022-12-01

⁵⁸ Europeiska kommissionen, *Tal om tillståndet i unionen av ordförande Ursula von der Leyen vid Europaparlamentets plenarsammanträde*, " https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/SPEECH_20_1655 ", hämtad 2022-09-09

⁵⁹ Direktivförslaget, avsnitt 1 "Motiv och syfte med förslaget"

⁶⁰ Direktivförslaget, se avsnitt 1 "Motiv och syfte med förslaget" samt avsnitt 2 "Rättslig grund, subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen".

⁶¹ Se t.ex: Europaportalen, *Trögt i EU-förhandlingar om minimilöner*, 2022, " <https://www.europaportalen.se/2022/03/inga-framsteg-i-eu-forhandling-om-minimiloner> ", hämtad 2022-11-30

⁶² Opinion of the legal service: Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union – Legal basis, 6817/21, s. 23, fotnot 30

Sverige och Danmark har varit av liknande uppfattning, varför även dessa visat motstånd gentemot minimilönedirektivet vid flera tillfällen under förhandlingarnas gång. Detta bland annat genom att samla signaturer för att blockera Europaparlamentets kompromissförslag i syfte att detta skulle undergå förändringar⁶³, såväl som att rösta nej i omröstningen om det slutliga antagandet av minimilönedirektivet. Även Österrike röstade nej till det slutliga antagandet av direktivet.⁶⁴

2.1.2 Kommissionens direktivförslag

Kommissionens förslag grundar sig på artikel 153.1 b FEUF och är uppbyggt av fyra kapitel.

Det första kapitlet, titulerat ”allmänna bestämmelser”, innehåller bestämmelser om direktivförslagets innehåll, tillämpningsområde, vissa definitioner såväl som bestämmelser om främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning. Direktivförslagets artikel 1.1b anger följande:

”I syfte att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen fastställs genom detta direktiv en ram för följande: Arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs i kollektivavtal eller i förekommande fall i form av lagstadgade minimilöner.”

Direktivförslagets andra kapitel innehåller regler som enbart träffar de medlemsstater med lagstadgade minimilöner.

I direktivförslagets tredje kapitel återfinns de övergripande bestämmelserna. Bland dessa återfinns bestämmelser om offentlig upphandling⁶⁵, övervakning och uppgiftsinsamling⁶⁶ och sanktioner vid överträdelse av nationella bestämmelser.⁶⁷ I detta kapitel återfinns även bestämmelser om arbetstagares rätt till prövning och skydd mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser. En sådan bestämmelse återfinns i direktivförslagets artikel 11.1, som anger följande:

”Medlemsstaterna ska, [...], säkerställa att arbetstagare, [...], ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet skälighetskompensation, om deras rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd enligt kollektivavtal åsidosätts.”

Direktivförslagets avslutande kapitel, titulerat ”slutbestämmelser”, anger regler om direktivets genomförande, informationsspridande om nationella åtgärder för genomförandet av direktivet, utvärdering och översyn, upprätthållandet av skyddsnivån såväl som direktivets införlivande och ikraftträdande.

⁶³ Euractiv, *Danish and Swedish socialists fight against minimum wage directive*, <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/danish-and-swedish-socialists-fight-against-minimum-wage-directive/>, 2021, hämtad 2022-12-20

⁶⁴ Se uttalandena i samband med antagandet av direktivet

⁶⁵ Direktivförslaget, artikel 9

⁶⁶ Direktivförslaget, artikel 10

⁶⁷ Direktivförslaget, artikel 12

2.2 Minimilönedirektivet: rättslig grund

Av direktivet framgår att det är antaget med stöd av artiklarna 153.2b och 153.1b FEUF. Artikel 153.1b FEUF lyder som följande:

”För att uppnå målen i artikel 151 ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom följande områden: (b) Arbetsvillkor.”

Artikel 153.2b anger följande:

”I detta syfte kan Europaparlamentet och rådet: (a) på de områden som avses i punkt 1 a–i genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, varvid hänsyn ska tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna. I dessa direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.”

Såväl artikel 153.1b som 153.2b gör hänvisningar till artikel 151 FEUF och de målsättningar som anges däri. De förstnämnda artiklarna är alltså verktyg för att bättre uppnå de mål som anges i artikel 151 FEUF. I artikel 151 anges att EU ska verka för att uppnå vissa mål inom socialpolitiken, bland annat att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för unionens arbetstagare. Av direktivets rättsliga grund framgår således att direktivets syfte är att förbättra arbetsvillkoren för unionens arbetstagare.

En viktig aspekt av de bestämmelser som återfinns i artikel 153 FEUF är att dessa inte får tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. Detta följer uttryckligen av artikel 153.5 FEUF. Denna begränsning diskuteras i uppsatsens senare avsnitt.

2.3 Minimilönedirektivet: ingress

Bestämmelserna i minimilönedirektivet föregås av en ingress innehållande 40 punkter. Dessa anger vad som särskilt beaktats vid direktivets utfärdande.

Ingressen inleds med hänvisningar till ett antal unionsrättsliga rättsakter och bestämmelser, från vilket direktivet tar sin utgångspunkt. Bland annat framhålls artikel 31 i EU-stadgan, som anger att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.⁶⁸ Vidare görs hänvisningar till den sociala stadgan, enligt vilken alla arbetstagare har rätt till skäliga arbetsvillkor såväl som skälig ersättning som är tillräcklig för att bereda dem och deras familjer en skälig levnadsstandard.⁶⁹ Hänvisningar görs även till den europeiska pelaren för sociala rättigheter, bland annat dess princip 6 som anger att arbetstagare har rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard. Till detta hör även att tillräckliga

⁶⁸ Minimilönedirektivet, skäl nummer 3

⁶⁹ Minimilönedirektivet, skäl nummer 4

minimilöner ska säkerställas, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden.⁷⁰

Ingressen betonar vidare de fördelar som tillräckliga minimilöner är behäftade med. Där anges att tillräckliga minimilöner leder till bättre levnads- och arbetsvillkor, vilket gynnar såväl arbetstagare som företag. Man menar även att detta gynnar samhället och ekonomin i stort och är en förutsättning för en rättvis, inkluderande och hållbar tillväxt.⁷¹ Detta framhålls som särskilt angeläget mot bakgrund av att fattigdomen bland förvärvsarbetare ökat under det senaste årtiondet, och att fler arbetstagare upplever fattigdom.⁷²

I ingressen konstateras att det finns ett minimilöneskydd i alla medlemsstater, men att det i vissa medlemsstater härrör från lagstiftning och i andra medlemsstater uteslutande från kollektivavtal. Det poängteras tydligt att de olika nationella traditionerna i medlemsstaterna ska respekteras.⁷³ Ingressen anger även uttryckligen att direktivet inte på något sätt ålägger medlemsstater där lönesättningen sker uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgas minimilön eller att förklara kollektivavtalen allmängiltiga.⁷⁴

Vad gäller lönebildning som säkerställs uteslutande genom kollektivavtal framhålls i ingressen en positiv uppfattning. Flera uttalanden görs till stöd för sådana lönebildningsmodeller. Bland annat anförs att starka kollektivavtalsförhandlingar är en väsentlig faktor för att uppnå ett tillräckligt minimilöneskydd, och därför ska främjas och förstärkas.⁷⁵ Det poängteras även att genomsnittslönerna i de medlemsstater där lönerna, inklusive minimilöneskyddet, tillhandahålls enbart genom kollektivavtalsförhandlingar är bland de högsta i unionen. Det poängteras här att systemen i dessa länder kännetecknas av en mycket hög kollektivavtalsäckning samt organisationsgrad.⁷⁶ I ingressen återfinns även uttalanden enligt vilka den minskande kollektivavtalsäckningen motiverar att medlemsstaterna främjas kollektivavtalsförhandlingar.⁷⁷

Vissa oroande synpunkter lyfts emellertid avseende lönebildning genom kollektivavtal. Bland annat anges att de traditionella strukturerna för kollektivavtalsförhandlingar har urholkats under de senaste årtiondena, detta på grund av strukturförändringar i ekonomin.⁷⁸ Ingresstexten framhåller att dessa strukturförändringar gör minimilöner särskilt påkallade, i synnerhet för de alltmer frekvent förekommande atypiska arbetsformerna, där det är svårare för arbetstagarna att organisera sig och förhandla om kollektivavtal.⁷⁹

I ingressen återfinns även förklaringar avseende direktivets övriga bestämmelser. Exempel på sådana är bestämmelserna om de lagstadgade minimilönernas

⁷⁰ Minimilönedirektivet, skäl nummer 5

⁷¹ Minimilönedirektivet, skäl nummer 7

⁷² Minimilönedirektivet, skäl nummer 9

⁷³ Minimilönedirektivet, skäl nummer 12

⁷⁴ Minimilönedirektivet, skäl nummer 19

⁷⁵ Minimilönedirektivet, skäl nummer 16 och 22

⁷⁶ Minimilönedirektivet, skäl nummer 23

⁷⁷ Minimilönedirektivet, skäl nummer 24

⁷⁸ Minimilönedirektivet, skäl nummer 16

⁷⁹ Minimilönedirektivet, skäl nummer 11

tillräcklighet⁸⁰ såväl som bestämmelserna om övervakning och uppgiftsinsamling om minimilöneskyddet.⁸¹

2.4 Minimilönedirektivet: Bestämmelser

Även det slutliga direktivet är uppbyggt av fyra kapitel. En sammanställning av dessa återfinns nedan.

2.4.1 Kapitel I – Allmänna bestämmelser

Direktivet inleds med ett kapitel innehållande dess allmänna bestämmelser, vilka är fyra till antalet.

Artikel 1 anger direktivets innehåll. Där anges att direktivet, bland annat i syfte att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, fastställer en ram för; De lagstadgade minimilönernas tillräcklighet⁸², främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning⁸³ och *"förbättring av arbetstagarnas faktiska tillgång till rätt till minimilöneskydd där detta föreskrivs i nationell rätt och/ eller följer av kollektivavtal"*.⁸⁴

Vidare följer av artikel 1 att direktivet inte ska påverka på den fullständiga respekten för arbetsmarknadens parter autonomi eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.⁸⁵ Det framgår även att direktivet, i enlighet med artikel 153.5 FEUF, inte ska påverka medlemsstaternas behörighet att fastställa minimilönenivån liksom medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner, främja tillgången till minimilöneskydd genom kollektivavtal eller båda. ⁸⁶ Att direktivet ska tillämpas i full överensstämmelse med rätten till kollektivavtalsförhandlingar framgår av dess artikel 1.4. I förevarande artikel preciseras att detta i förlängningen innebär att inget i direktivet ska tolkas som en skyldighet för någon medlemsstat, där lönesättningen sker uteslutande genom kollektivavtal, att införa en lagstadgad minimilön⁸⁷ eller att förklara ett kollektivavtal allmängiltigt.⁸⁸

Av artikel 2 följer direktivets tillämpningsområde. Där anges att direktivet ska tillämpas på arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller i praxis i respektive medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis.

Artikel 3 slår fast definitioner till ett antal, för direktivets del, centrala begrepp. Dessa begrepp är de följande: minimilön, lagstadgad minimilön, kollektivavtalsförhandlingar, kollektivavtal samt kollektivavtalsäckning.

⁸⁰ Minimilönedirektivet, skäl nummer 26–29

⁸¹ Minimilönedirektivet, skäl nummer 33–34

⁸² Minimilönedirektivet, artikel 1.1a

⁸³ Minimilönedirektivet, artikel 1.1b

⁸⁴ Minimilönedirektivet, artikel 1.1c

⁸⁵ Minimilönedirektivet, artikel 1.2

⁸⁶ Minimilönedirektivet artikel 1.3

⁸⁷ Minimilönedirektivet, artikel 1.4a

⁸⁸ Minimilönedirektivet, artikel 1.4

Att medlemsstaterna ska främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning i syfte att öka kollektivavtalsäckningen och underlätta utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar framgår av direktivets artikel 4. I förevarande artikel anges att medlemsstaterna, med deltagande av arbetsmarknadens parter, ska; främja uppbyggnaden och stärkandet av arbetsmarknadens parter kapacitet att bedriva kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning⁸⁹; främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter på lika villkor, där båda parterna har tillgång till lämplig information för att kunna utföra sina uppgifter⁹⁰; vidta lämpliga åtgärder för att skydda utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning för att skydda arbetstagare och fackliga företrädare mot handlingar som diskriminerar dem med avseende på deras anställning på grund av att de deltar eller önskar delta i kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning⁹¹; vidta lämpliga åtgärder för att skydda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som deltar eller önskar delta i kollektivavtalsförhandlingar mot att den andra parten eller den andra partens företrädare eller medlemmar blandar sig i deras organisation, funktionssätt eller administration.⁹²

Vidare anges i artikel 4 att varje medlemsstat vars kollektivavtalsäckning understiger 80 % är skyldig att tillhandahålla en ram med möjliggörande förutsättningar för kollektivavtalsförhandlingar, såväl som upprätta en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar.⁹³

2.4.2 Kapitel II – Lagstadgade minimilöner

Direktivets andra kapitel föreskriver regler som enbart gäller för de medlemsstater med lagstadgade minimilöner. I detta kapitel återfinns artiklarna 5–8, som av naturliga skäl är av mindre relevans för Sverige, där några lagstadgade minimilöner inte finns. Dessa kommer således inte att redogöras för inom ramen för denna uppsats.

2.4.3 Kapitel III – Övergripande bestämmelser

Direktivets tredje kapitel innehåller ett antal övergripande bestämmelser vilka är fem till antalet, och återfinns i artiklarna 9–13.

Av artikel 9 följer reglering av de arbetsrättsliga aspekterna av offentlig upphandling. Artikel 10 reglerar övervakning och uppgiftsinsamling av minimilöneskyddet i medlemsstaterna, och artikel 11 stadgar att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare har vederbörlig information om antingen lagstadgade minimilöner eller det minimilöneskydd som följer av allmängiltiga kollektivavtal.

Artikel 12 reglerar arbetstagarnas rätt till prövning och skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma konsekvenser. I förevarande artikel stadgas bland

⁸⁹ Minimilönedirektivet, artikel 4.1a

⁹⁰ Minimilönedirektivet, artikel 4.1b

⁹¹ Minimilönedirektivet, artikel 4.1c

⁹² Minimilönedirektivet, artikel 4.1d

⁹³ Minimilönedirektivet, artikel 4.2

annat att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, inklusive arbetstagare vars anställningsförhållande upphört, ges tillgång till *”ändamålsenlig och opartisk tvistlösning i tid samt rätt till prövning vid åsidosättande av rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller i fråga om minimilöneskydd, om sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal”*.⁹⁴

Kapitlet avslutas med en bestämmelse om vilka sanktioner som skall gälla vid åsidosättande av rättigheter och skyldigheter som omfattas av direktivet, om dessa rättigheter och skyldigheter föreskrivs i nationell rätt eller kollektivavtal. Enligt bestämmelsen ska sanktionerna vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.⁹⁵

2.4.4 Kapitel IV – Slutbestämmelser

Direktivets fjärde och slutliga kapitel, titulerat ”slutbestämmelser”, innehåller sex artiklar med skilt innehåll. Dessa har karaktären av standardbestämmelser, och reglerar sådant som direktivets ikraftträdande och vilka direktivets adressater är.

⁹⁴ Minimilönedirektivet, artikel 12.1

⁹⁵ Minimilönedirektivet, artikel 13

3 Hur ser den svenska lönebildningsmodellen ut?

För att kunna bedöma i vilken mån den svenska rätten är förenlig med minimilönedirektivet krävs kunskap dels om direktivet och dess innehåll, dels om den svenska lönebildningsmodellen. I föregående avsnitt redogjordes för minimilönedirektivet. Nedan kommer den svenska lönebildningsmodellen att förklaras. För denna uppsats är modellens system för minimilönereglering särskilt intressant, varför detta kommer att utgöra fokus.

Ett utmärkande drag för svenska lönebildningsmodellen är avsaknaden av lagreglering på området. Lönebildningen ses nämligen i svensk rätt som en intressefråga som primärt tillfaller arbetsmarknadens parter. Till följd av detta återfinns i stället de grundläggande reglerna om lön och lönebildning, inbegripet eventuell minimilönereglering, i de kollektivavtal som tecknas mellan arbetsmarknadens parter.⁹⁶ Mot bakgrund av detta kommer förevarande avsnitt att behandla kollektivavtalen i allmänhet, den minimilönereglering som återfinns i dessa såväl som de begränsningar i fråga om löner som återfinns på icke-kollektivavtalsbundna arbetsplatser.

3.1 Allmänt om kollektivavtalen

3.1.1 Kollektivavtalens ingående och innehåll

Till skillnad från många andra avtalstyper i svensk rätt finns det för kollektivavtalens del formkrav. Dessa framgår av 23 § MBL och är tre till antalet. Uppfylls samtliga ska ett avtal ses som ett kollektivavtal. Om avtalet inte uppfyller samtliga tre kriterier ska avtalet i stället betraktas som ett vanligt avtal, för vilket sedvanlig civilrättslig lagstiftning gäller.⁹⁷

Det första av dessa kriterier är ett skriftlighetskrav. Vidare finns det krav på att avtalet ska ha ingåtts mellan vissa utpekade parter. Dessa är arbetsgivarorganisationer eller arbetsgivare samt arbetstagarorganisationer. Det finns ingen möjlighet för en enskild arbetstagarare att teckna ett kollektivavtal. Slutligen följer av kriterierna i 23 § MBL att kollektivavtalet måste reglera anställningsvillkor för

⁹⁶ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 6 u, Iustus Förlag, Uppsala, 2022, [Cit. Källström & Malmberg], s. 220

⁹⁷ SOU 2008:123, s. 145

arbetstagare eller förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med begreppet arbetsförhållanden avses sådant som lön och arbetstid. Med begreppet ”förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare” avses däremot sådant som ordningen för förhandlingar mellan parterna och medbestämmande för arbetstagarorganisationen.⁹⁸

Kollektivavtalens avtalsstatus innebär att det, utöver de lagstadgade formkraven, även måste finnas en avtalsavsikt från parternas sida för att ett kollektivavtal ska kunna träffas och göras gällande. Detta krav på avtalsavsikt framgår av AD:s praxis, bland annat i AD 2011 nr 27. I förevarande fall slog AD fast att det inte går att tala om ett kollektivavtal ifall det inte går att utläsa en gemensam partsavsikt. Utredningen om huruvida en gemensam partsavsikt funnits kan, vilket var fallet i nämnda rättsfall, göras med ledning av ordalydelsen i avtalet eller genom förhör om hur processen för avtalsslutande gått till.⁹⁹

Innehållet i kollektivavtalen måste vidare förhålla sig till lag. Ett kollektivavtal får alltså inte innehålla avvikelser från tvingande bestämmelser i lag, såvitt inte aktuella lagbestämmelser är så kallade minimiregler och kollektivavtalets bestämmelser är mer gynnande för arbetstagaren.¹⁰⁰

3.1.2 Kollektivavtalens verkan

Likt ett sedvanligt avtal binder kollektivavtalet givetvis de avtalsslutande parterna. Utmärkande för kollektivavtalen är emellertid att de även binder medlemmarna i de avtalsslutande organisationerna på arbetsgivar- och arbetstagsidan, vilket följer av 26 § MBL. Av 27 § MBL kan även utläsas att kollektivavtalen har en tvingande verkan. Kollektivavtalens tvingande verkan innebär att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet saknar möjlighet att träffa överenskommelser som strider mot detta. Sådana överenskommelser kan dock godtas om arbetsgivarens motpart i kollektivavtalet i efterhand skulle godkänna en avvikelse från kollektivavtalet.¹⁰¹ Situationen är emellertid en annan i förhållande till den icke-organiserade arbetstagaren på en kollektivavtalsbunden arbetsplats. Arbetsgivaren kan med denne arbetstagare teckna giltiga avtal, vars bestämmelser avviker från kollektivavtalets. Arbetsgivaren gör sig i sådana fall dock skyldig till avtalsbrott i förhållande till sin avtalspart, och kan då bli skadeståndsskyldig i enlighet med 54–55 §§ MBL.

Att medlemmarna i de kollektivavtalsbundna organisationerna också binds av kollektivavtalet innebär i förlängningen att enskilda, fackligt organiserade,

⁹⁸ Dalekant, Per, Weihe, Anders, *Medbestämmandelagen, kommentar till 23 §*, ” https://juno-nj-se.ezp.sub.su.se/b/documents/528004?annotationId=SFS1976-0580_NKAR54&mobilePanelOpen=right&subTab=karnov&tab=annotations#SFS1976-0580_K0_P23”, hämtad 2022-09-24

⁹⁹ I domen i det refererade målet anges det följande: ”Av de vittnesförhör som återopats från förbundets sida framkommer dock att förbundet hade en annan uppfattning om vad som var syftet med förhandlingen i regionen...” Domstolen använder alltså vittnesförhör som visar att de motstående parterna hade skilda uppfattningar om vad överenskommelsen dem emellan faktiskt innebar, för att konstatera att ingen gemensam partsavsikt förelegat.

¹⁰⁰ Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal. Formalia, giltighet och tolkning*, Norstedts Juridik, 2013, [Cit. Ahlström], s. 44

¹⁰¹ Ahlström, s. 79

arbetstagare har möjlighet att hävda rättigheter direkt ur kollektivavtalet. Skulle alltså en arbetsgivare underlåta att tillämpa de villkor som anges i kollektivavtalet kan en enskild arbetstagare vidta rättsliga åtgärder med anledning av avtalsbrott. Bland sådana åtgärder finns idag skadeståndstalan.¹⁰²

En viktig aspekt av kollektivavtalen är deras *normerande verkan*. Med normerande verkan åsyftas arbetsgivarens skyldighet att tillämpa de anställningsvillkor som följer av kollektivavtalet även på den arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande organisationen, den s.k. oorganiserade arbetstagaren.¹⁰³ Denna skyldighet har vuxit fram ur praxis från AD. I förevarande praxis har AD, bland annat, angett att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i praktiken ska tillämpa kollektivavtalet på alla arbetstagare som sysselsätts i arbete som avses med avtalet, obeaktat om arbetstagarna är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen eller inte.¹⁰⁴ Vidare har AD i sin praxis även utgått ifrån att det i regel följer av ett kollektivavtal att arbetsgivaren är rättsligt förpliktad i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga om arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.¹⁰⁵ Syftet med kollektivavtalens normerande verkan är att undvika låglönekonkurrens genom att förhindra möjligheten för arbetsgivare att anställa oorganiserade arbetstagare enbart för att tillämpa mindre förmånliga arbetsvillkor.¹⁰⁶

Något som bör påpekas avseende kollektivavtalens normerande verkan är att skyldigheten att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser även på den oorganiserade arbetstagaren gäller i förhållande till den kollektivavtalsslutna arbetstagarorganisationen, inte den enskilda oorganiserade arbetstagaren.¹⁰⁷ Detta innebär således att den oorganiserade arbetstagaren saknar möjlighet att grunda anspråk direkt på kollektivavtalet, till skillnad från den fackligt anslutne arbetstagaren som kan åberopa rättigheter från kollektivavtalet. Ett kollektivavtalsbrott medför snarare skadeståndsskyldighet gentemot den avtalsslutande fackföreningen¹⁰⁸, än den enskilde oorganiserade arbetstagaren då inget kollektivavtalsbrott begås mot denne.

En följd av kollektivavtalens normerande verkan är att många fler än de fackligt anslutna träffas av kollektivavtalsbestämmelser.¹⁰⁹ Medlingsinstitutets årsrapport år 2021 visar att täckningsgraden i Sverige uppgick till 90 %, det vill säga det antal arbetstagare på svensk arbetsmarknad som omfattades av kollektivavtalsbestämmelser. Den fackliga organisationsgraden däremot uppgick till 69 %.¹¹⁰ Detta ger upphov till vad som inom den fackliga världen benämns som ”free rider-

¹⁰² Se t.ex 54-55 §§ MBL

¹⁰³ Lundberg, K., Schuldt, J., Rother-Schirren, T., Lagerstedt, A., Calleman, C., Nordell, P.-J., Persson, A. H., Radetzki, M., & Zila, J., *Juridik – Civilrätt, straffrätt, processrätt*, 6 u, Sanoma utbildning, 2021, [Cit. Lundberg m.fl.], s. 327.

¹⁰⁴ Se t.ex AD 1944 nr 37 och AD 2014 nr 31

¹⁰⁵ Se t.ex AD 2014 nr 31, AD 1991 nr 49, AD 1977 nr 49 och AD 1931 nr 93

¹⁰⁶ Lundberg m.fl., s. 312

¹⁰⁷ Källström & Malmberg, s. 220

¹⁰⁸ Källström & Malmberg, s. 220

¹⁰⁹ Ahlström, s. 39

¹¹⁰ Medlingsinstitutets årsrapport, s. 12

problemet”, alltså att arbetstagare utan att bidra till den fackliga organisationens verksamhet kan dra nytta av det förhandlingsresultat som organisationen lyckats uppnå.¹¹¹

3.1.3 Kollektivavtalets förhållande till det enskilda anställningsavtalet

Att ett kollektivavtal har normerande verkan innebär, som tidigare nämnts, att dess bestämmelser ska tillämpas även på utanförstående arbetstagare. Denna skyldighet föreligger i förhållande till den avtalslutande parten, dvs arbetstagarorganisationen. I vissa fall kan emellertid kollektivavtalet ge upphov till utkrävbbara rättigheter även för den utanförstående arbetstagaren. Så är fallet när kollektivavtalets bestämmelser blir det av den utanförstående arbetstagarens enskilda anställningsavtal. Detta kan ske antingen genom att det i skriftliga anställningsavtalet mellan en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och en utanförstående arbetstagare görs hänvisningar till ett kollektivavtal¹¹², eller att kollektivavtalet får en s.k. ”utfyllande” verkan på det enskilda anställningsavtalet.¹¹³

Principerna för kollektivavtalets utfyllande verkan har av AD redogjorts för i rättsfallet AD 2020 nr 4. Enligt AD blir kollektivavtalets bestämmelser automatiskt en del av det enskilda anställningsavtalet när en utanförstående arbetstagare hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtalet, förutsatt att inget avvikande avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Sådant som följer av kollektivavtalet anses alltså per automatik vara en del av den enskilda anställningsavtalet, utan att detta avtalats om. Som AD uttrycker det ger alltså *”kollektivavtalet innehåll åt anställningsavtalet”*. Mot bakgrund av detta får alltså det enskilda anställningsavtalet störst betydelse i avsaknad av lag- och kollektivavtalsreglering.¹¹⁴

Det ska emellertid poängteras att kollektivavtalets utfyllande verkan inte gäller för s.k. tyngande villkor. Ett villkor som för den enskilde arbetstagaren kan framstå som tyngande eller oskäligt, exempelvis en skiljeklausul, kan inte genom kollektivavtalets utfyllande verkan flyta in i det enskilda anställningsavtalet.¹¹⁵ Sådana avtal måste förhandlas om och i samråd med arbetstagaren föras in i det enskilda anställningsavtalet.

3.1.4 Avsaknaden av allmängiltiga kollektivavtal

De svenska kollektivavtalens normerande verkan ska inte förväxlas med att dessa skulle vara allmängiltiga. Det föreligger skillnader mellan de kollektivavtal som

¹¹¹ Andersson, Anders., Edström, Örjan & Ingmanson, Staffan., *Arbetsrätt*, 7 u, Liber, 2021, [Cit. Andersson m.fl.], 45

¹¹² Se t.ex AD 2005 nr 79 och AD 2018 nr 30

¹¹³ Ahlström, s. 82 ff.

¹¹⁴ Källström & Malmberg, s. 72

¹¹⁵ Ahlström, s. 42

återfinns på den svenska arbetsmarknaden och de allmängiltigförklarade kollektivavtalen, vilka återfinns i många andra europeiska länder.¹¹⁶ För att förstå dessa skillnader krävs kunskap om kollektivavtalens olika bestämmelsetyper; de normativa och obligationsrättsliga bestämmelserna.

Med normativa bestämmelser avses sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som ska gälla för enskilda anställningsavtal på det aktuella området.¹¹⁷ De obligationsrättsliga bestämmelserna däremot är de avtalsvillkor som gäller mellan parterna i avtalet.¹¹⁸

Utmärkande för de allmängiltiga kollektivavtalen är att deras bindande verkan utsträcks så att avtalets normativa bestämmelser binder alla arbetsgivare och arbetstagare inom det geografiska och/eller yrkesmässiga området som avtalet har slutits för. De obligationsrättsliga bestämmelserna gäller fortsatt enbart mellan avtalets parter.¹¹⁹ Ett sådant allmängiltigförklarande kan komma till stånd genom att ett ledande kollektivavtal väljs ut och genom ett myndighetsbeslut får en bindande verkan för samtliga arbetstagare och arbetsgivare.¹²⁰ Observera dock att detta enbart är ett av många exempel på förfarandet för allmängiltigförklarandet av kollektivavtal.

Motiven till allmängiltigförklaring av kollektivavtal är många, och skiljer sig ofta mellan olika länder. I vissa länder kan ett allmängiltigförklarande syfta till att skydda kollektivavtalets ställning i branscher där organisationsgraden är så låg att avtalet annars riskerar att undergrävas. I andra länder kan ett allmängiltigförklarande syfta till att ange minimivillkor på hela arbetsmarknaden, både för att garantera arbetstagar skydd och för att utjämna konkurrensvillkoren mellan olika företag.¹²¹

I Sverige saknas emellertid ett system för allmängiltigförklarande av kollektivavtal. I stället har den ordning som beskrivits i uppsatsens avsnitt 2.1.2 valts, där kollektivavtalen binder avtalsparterna såväl som deras medlemmar och, på grund av deras normerande verkan, även utsträcks till att tillämpas på arbetsplatsens oorganiserade arbetstagare.

3.2 Minimilönereglering i kollektivavtalen

Som nämnt i tidigare avsnitt utgör, för en majoritet av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden, kollektivavtalen grunden för de anställningsvillkor som råder. Detsamma gäller för de övergripande lönebestämmelser som finns. Lönesättningen i det enskilda anställningsförhållandet förhandlas emellertid individuellt vid anställningstillfället. I vissa fall kan detta göras med utgångspunkt i

¹¹⁶ SOU 2008:123, s. 187

¹¹⁷ SOU 2008:123, s. 192

¹¹⁸ SOU 2008:123, s. 192

¹¹⁹ SOU 2008:123, s. 190-192

¹²⁰ Ahlström, s. 31

¹²¹ SOU 2008:123, s. 190

minimilönenivåer som specificerats i kollektivavtal.¹²² Nedan kommer minimilöneregleringen i kollektivavtalen att redogöras för.

3.2.1 Minimilöner i kollektivavtal

Att minimilönenivåer anges i kollektivavtal och utgör utgångspunkt för lönesättningen i det enskilda anställningstillfället är, som nämnt, något som förekommer. Ett sådant lönesättningsförfarande är emellertid relativt sällsynt, då majoriteten av kollektivavtalen saknar uttryckligt angivna minimilöner. Den svenska regeringen har, i ett yttrande de avgett i EU-domstolens mål C-341/05, beskrivit förekomsten av minimilöner i kollektivavtal på följande sätt:

*"Kollektivavtalen saknar 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 medför att denna lön i regel omfattar ett mycket litet antal personer. I övrigt fastställs lönen genom förhandlingar på arbetsplatsen med beaktande av den anställdes kvalifikationer och arbetsuppgifter."*¹²³

Även mer aktuella uppgifter pekar i samma riktning. Enligt en rapport från Medlingsinstitutet, utgiven år 2020, innehåller knappt 250 av de 700 kollektivavtal om löner som finns i Sverige specificerade minimilönenivåer.¹²⁴ Den stora majoriteten av de kollektivavtal om löner som återfinns i Sverige saknar alltså angivna minimilöner.

De kollektivavtal där minimilöner anges har vitt skilda utformningar. Det finns ingen enhetlighet i hur arbetsmarknadens parter väljer att utforma sina minimilönesystem. Avtal tecknade av LO-förbund och Unionen har ofta uttryckligen angivna minimilöner.¹²⁵ I Transportförbundsavtal däremot återfinns ofta tarifflönesystem. I förevarande avtal anges en lönestege där de anställdas löner anges utifrån faktorer som anställningstid, ålder och utbildning.¹²⁶ Sådana avtal innehåller per definition en lägsta lönenivå.¹²⁷ Exempel på sådana avtal med tariff är Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet. Även Svenska Flygbranschens pilotavtal med Svensk Pilotförening är exempel på ett avtal med tariff.¹²⁸

SACO-förbundens (akademikernas) avtal saknar i allmänhet specificerade minimilöner. I de avtal där lägsta lönenivåer väl anges återfinns dessa i form av tariff. Det förekommer i stället i akademikeravtalen att facken ensidigt anger

¹²² Medlingsinstitutet, *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna*, 2020, [Cit. Kollektivavtalen och de lägsta lönerna], s. 1

¹²³ EU-domstolens dom i mål C-341/05, punkt 24

¹²⁴ Kollektivavtalen och de lägsta lönerna, s. 2

¹²⁵ Kollektivavtalen och de lägsta lönerna, s. 1

¹²⁶ Kommunal, *Facklig ordlista*, ”<https://www.kommunal.se/paverka/fortroendevald/facklig-ordlista>”, hämtad 2022-10-02

¹²⁷ Kollektivavtalen och de lägsta lönerna, s. 1

¹²⁸ Kollektivavtalen och de lägsta lönerna, s. 2

rekommenderade ingångslöner till sina medlemmar, såväl som utarbetar ramar för hur lönesättningen ska gå till.¹²⁹

3.3 Lönesättning i avsaknad av kollektivavtal

På arbetsplatser där kollektivavtal saknas råder i princip full avtalsfrihet. Arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal har alltså möjlighet att fritt utforma anställningsvillkoren, däribland lönesättningen, enbart med beaktande av de begränsningar som följer av tvingande rättsregler, som även gäller i kollektivavtalsbundet tillstånd.¹³⁰ Dessa lagstadgade begränsningar kommer att redogöras för nedan.

3.3.1 Förbudet mot lönediskriminering

Av 2 kap. 1 § Diskrimineringslagen följer ett generellt förbud mot diskriminering i arbetslivet. Mer specifikt anges här att en arbetsgivare inte får diskriminera sina arbetstagare, arbetssökande, praktikanter eller inhyrd/inlånad arbetskraft. För arbetstagarnas del innebär detta i förlängningen även ett förbud mot lönediskriminering.

Med lönediskriminering avses den situation då en arbetstagare missgynnas genom att få lägre lön än en annan person i jämförbar situation och missgynnandet har koppling till någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.¹³¹ Ett exempel på lönediskriminering är att en arbetstagare får en lägre lön än en annan på grund av dennes kön.

Bedömningen av huruvida två arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer görs genom att undersöka huruvida det arbete som dessa utför är lika eller jämförbart. Arbeten som är lika bör ha liknande arbetsuppgifter. Finns det skillnader mellan arbetsuppgifterna kan arbetena emellertid ses jämförbara, om skillnaderna inte är sådana att de kan antas spela roll för lönesättningen.¹³²

För det fall att arbetstagersidan kan visa att en arbetstagare haft lägre lön än en annan arbetstagare, och att detta kan kopplas till en diskrimineringsgrund, såväl som att arbetet de utför är lika eller i vart fall jämförbart, föreligger en presumtion om att diskriminering föreligger. Det ankommer då på arbetsgivaren att visa att någon diskriminering inte skett, exempelvis genom att visa att skillnaden i lön på något sätt kan motiveras.¹³³

Vid brott mot diskrimineringsbestämmelserna riskerar arbetsgivaren att åläggas ekonomiskt skadestånd i form av diskrimineringsersättning. De diskriminerande klausulerna i det enskilda anställningsavtalet ska även jämkas, eller

¹²⁹ Kollektivavtalen och de lägsta lönerna, s. 1

¹³⁰ Källström & Malmberg, s. 208

¹³¹ Källström & Malmberg, s. 296

¹³² Källström & Malmberg, s. 96

¹³³ Källström & Malmberg, s. 96–97

ogiltigförklaras för det fall den diskriminerade begär detta. Anställningsavtalet kan under vissa omständigheter även förklaras ogiltigt i sin helhet.¹³⁴

Det ska emellertid poängteras att det av EU-rätten följer att lönesättning kan göras med beaktande av marknadsmässiga faktorer, såtillvida denna inte strider mot likalöneprincipen och kan motiveras av sakliga och rationella skäl. En arbetsgivare har således möjlighet att ge olika lön till, exempelvis, en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete, om skillnaden i lön svarar mot något verkligt behov och är nödvändig för att uppnå ett önskat resultat.¹³⁵ När en arbetsgivare stödjer sin lönesättning på principer som är accepterade i kollektivavtal såväl som i bransch- och företagspraxis föreligger därför svårigheter för arbetstagsidans att hävda lönediskriminering. Detta har illustrerats i praxis från AD.¹³⁶

3.3.2 Oskäligen avtalsvillkor

Av 36 § Avtalslagen följer att avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende om dessa är oskäligen med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid dess tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. I kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden har utrymmet för tillämpandet av förevarande lagrum ansetts begränsat. I enskilda anställningsavtal i avsaknad av kollektivavtal har det emellertid ansetts finna anledning att tillämpa lagrummet.¹³⁷

Finner en domstol att ett uttryckligen avtalat anställningsvillkor är oskäligt kan detta jämkas med stöd av lagrummet. För det fall att villkoret i fråga har sådan betydelse för avtalet att det inte kan krävas att detta ska fortsätta gälla utan förevarande villkor kan avtalet i sin helhet lämnas utan avseende.

I rättsfallet AD 1986 nr 78 har ett anställningsavtals lönebestämmelser jämkats med stöd av 36 § Avtalslagen. Omständigheterna i förevarande mål var sådana att en man under en längre tidsperiod arbetat hos en man som ägde en lantegendom. Efter ett antal år väckte mannen talan gentemot sin arbetsgivare. Enligt mannen var den lön som avtalats oskälig, varför han yrkade att avtalets lönebestämmelser skulle jämkas såväl som att han skulle tillerkännas mellanskillnaden mellan den lön han erhållit och den han bort erhålla.

AD biföll mannens talan, och slog alltså fast att den lönenivå som mannen tillerkänts genom sitt anställningsavtal var oskäligt. För att nå denna slutsats gjordes hänvisningar till det på området dominerande kollektivavtalet, som enligt AD skulle utnyttjas som måttstock för vad en skälig lön kunde anses vara. Skillnaderna mellan den kollektivavtalsenliga lönen och den faktiskt mottagna lönen var i förevarande fall så pass stora att AD fastslog att en jämkning av avtalet var påkallad.

¹³⁴ 5 kap. 1–3 §§ Diskrimineringslagen

¹³⁵ Källström & Malmberg, s. 97

¹³⁶ Se t.ex AD 2013 nr 64, AD 2001 nr 76 och AD 2001 nr 51

¹³⁷ Prop. 1975/76:81, s. 114

3.3.3 Människoexploatering

Sedan år 2018 återfinns brottet människoexploatering i 4 kap. 1b § Brottsbalken. Av lagrummet följer att:

"Den som, i annat fall än som avses i 1 eller 1 a §, genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploaterar en person i tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri, döms för människoexploatering till fängelse i högst fyra år."

I lönehänseende är begreppet *"arbete under uppenbart orimliga villkor"* särskilt intressant. I förarbetena till förevarande lagrum har nämligen uttalats att ett exempel på sådant arbete är arbete för synnerligen låg lön, alternativt olönat arbete.¹³⁸ Lagrummet kan således ses som en slags nedre gräns för vilken lön som är möjlig att utbetala, såväl som ett hinder mot arbete under slavliknande villkor.¹³⁹ Införandet av denna nedre gräns har, bland annat, motiverats av uppfattningen att exploatering av utsatta människor utgjort ett växande samhällsproblem. Flertal myndigheter såväl som andra aktörer har nämligen uppfattat att arbete till synnerligen låg lön, i vissa fall även helt oavlönat, blivit en allt vanligare företeelse. Detta särskilt inom bland annat inom bygg-, städ-, restaurang-, bärplockning- samt jordbruksbranschen.¹⁴⁰

Kraven för att kunna hävda arbete under uppenbart orimliga villkor är emellertid högt ställda. Lagstiftaren har uttryckt att det för att sådana arbetsvillkor ska anses föreligga krävs att arbetet eller tjänsten utförs under villkor som *"är så dåliga att de vid en objektiv helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet på ett påfallande och negativt sätt skiljer sig från vad som får anses acceptabelt på arbetsmarknaden"*.¹⁴¹

I en nyligen meddelad dom¹⁴² från HD har lagrummet varit föremål för prövning. Omständigheterna i målet var sådana att ett gift par som nyligen flyttat från Bangladesh hade tagit anställning på en restaurang i Norrköping. Den överenskomna ersättningen för arbetet i restaurangen var 100 kr i timmen. När paret började arbeta i restaurangen erhöll de emellertid ingen lön. Paret begärde återkommande att få ut den överenskomna lönen, men möttes då med hot från arbetsgivaren. Enligt HD:s beräkningar hade paret fått viss ersättning i form av mat och bostad, vilket ansågs utgöra en timlön på 19 respektive 56 kr i timmen.

Frågan i målet var huruvida arbetsgivaren gjort sig skyldig till människoexploatering. HD behandlade vid bedömningen av arbetsgivarens skuld varje rekvisit för sig.

HD inledde med att bedöma huruvida arbetsgivaren hade vilselett paret. Denna fråga besvarades jakande. Enligt HD var det utrett att arbetsgivaren uppgett för paret att de skulle få en ersättning om 100 kr i timmen för sitt arbete i

¹³⁸ Prop. 2017/18:123, s. 60

¹³⁹ Von Scheele, Carl, *Arbetsrättsforskare: "Minimilöner behöver inte vara skadligt för kollektivavtal"*, <https://www.arbetsvarlden.se/arbetsrattsforskare-minimiloner-behoover-inte-vara-skadligt-for-kollektivavtal/>, Arbetsvärlden, 2020, hämtad 2022-09-29

¹⁴⁰ Prop. 2017/18:123, s. 33

¹⁴¹ Prop. 2017/18:123, s. 60

¹⁴² Högsta domstolens mål B 1770–21

restaurangen, men att han aldrig haft för avsikt att betala denna ersättning. Mot bakgrund av detta stod det klart att arbetsgivaren vilselett paret.

Efter att ha slagit fast att arbetsgivaren vilselett paret bedömde HD huruvida paret befunnit sig i en svår situation. Enligt HD var inte denna fråga helt oproblematisk. Det faktum att paret enbart några dagar tidigare hade kommit till Sverige, var obekanta såväl det svenska språket som samhället och hade begränsade ekonomiska tillgångar var inte tillräckligt för att de skulle anses vara i en svår situation. Detta, i kombination med deras svårighet att tillhandahålla en gemensam bostad, var emellertid tillräckligt för att HD skulle anse paret befinna sig i en svår situation.

Slutligen hade HD att besvara frågan om de arbetsvillkor paret arbetat under var uppenbart orimliga. Enligt HD utgjorde den lön som paret fick, i kombination med de långa arbetsdagarna, uppenbart orimliga arbetsvillkor. För att nå denna slutsats gjordes jämförelser med då gällande kollektivavtal inom restaurangbranschen, där lönenivån låg på 124 kr i timmen.¹⁴³ Arbetsgivaren dömdes på grund av detta för människoexploatering, till villkorlig dom, och paret tillerkändes skadestånd för kränkningen de utsatts för samt för den uteblivna lönen.

¹⁴³ Högsta domstolens mål B 1770–21, punkt 27–31

4 EU-domstolens möjliga tolkning av minimilönedirektivet

I uppsatsens föregående kapitel har grunden för besvarandet av frågeställningen om huruvida svenska arbetstagare har en möjlighet att kräva ut en viss minimilön lagts. Besvaras denna frågeställning nekande föreligger en risk att den svenska rätten kan anses oförenlig med minimilönedirektivet. Detta under förutsättning att minimilönedirektivet tolkas på ett sådant sätt att det inbegriper en rätt för arbetstagare att kunna kräva ut minimilöner. För att kunna uppfylla uppsatsens syfte måste således även denna fråga undersökas. Detta kommer att göras nedan.

Mot bakgrund av att EU-domstolen utgör den främsta uttolkaren av EU-rätten¹⁴⁴ kommer dess eventuella tolkning utgöra fokus för avsnittet. Nedan återfinns därför en redogörelse för EU-domstolens allmänna tolkningsmetoder, hur de tidigare har tolkat direktiv antagna med stöd av artikel 153 FEUF (eller motsvarande rättslig grund i tidigare fördrag) såväl som vilken vikt de tidigare tillmätt EU-stadgan vid tolkningen av sekundärrättsliga rättsakter.

4.1 Allmänt om EU-domstolens tolkning av rättsakter

4.1.1 Anhängiggörande av mål hos EU-domstolen

En grundläggande förutsättning för att en rättsakt ska kunna prövas, och därmed även tolkas, av EU-domstolen är att ett mål vari rättsakten aktualiseras kan anhängiggöras hos domstolen. Två sätt som detta kan ske på är genom begäran av förhandsavgörande, vilket regleras i artikel 267 FEUF, samt talan om fördragsbrott, vilket regleras i 258–259 FEUF. Dessa kommer att redogöras för nedan.

4.1.1.1 Begäran om förhandsavgörande

För att säkerställa en enhetlig tolkning av EU-rätten i samtliga medlemsstater har en möjlighet, och i vissa fall en skyldighet, för nationella domstolar att begära tolkningshjälp från EU-domstolen införts.¹⁴⁵ De nationella domstolarna har alltså en möjlighet att hänskjuta frågor om hur EU-rättsliga bestämmelser ska tolkas till EU-domstolen.

¹⁴⁴ Se artikel 19.1 FEU

¹⁴⁵ Bernitz & Kjellgren, s. 250

Förfarandet för begäran om förhandsavgörande regleras i artikel 267 FEUF och underkastas två huvudsakliga villkor för dess tillämpning. Inledningsvis ska det vara fråga om en uppkommen unionsrättslig fråga som är *av relevans för målets angörande*. Vidare ska den nationella domstolen ha bedömt att ett klarläggande från EU-domstolen är *nödväntigt för att kunna döma i saken*.¹⁴⁶ Är förevarande villkor uppfyllda kan den nationella domstolen begära att EU-domstolen klarlägger tolkningen av all unionsrättslig primär- och sekundärrätt. Rätten att begära förhandsavgörande gäller inte frågor som enbart rör nationell lagstiftning, utan anknytning till EU-rätten.¹⁴⁷

Rätten att begära förhandsavgörande tillkommer enbart medlemsstaternas domstolar, inte parterna i målet.¹⁴⁸ Det är alltså de nationella domstolarna som beslutar huruvida en begäran om förhandsavgörande ska göras, såväl som utformar de frågor som ställs till EU-domstolen. De nationella domstolarna åtnjuter ett stort mått av självständighet i detta avseende. Av ordalydelsen i artikel 267 FEUF följer att de nationella domstolarna *får* begära förhandsavgörande där de anser detta vara lämpligt. Det finns alltså ingen generell skyldighet att inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen, och den nationella domstolen kan således i princip vägra att göra detta. Den nationella domstolen är även fri att begära förhandsavgörande även om parterna i målet skulle motsätta sig detta.¹⁴⁹

I fråga om möjligheten att vägra begära förhandsavgörande ska dock understrykas att nationella domstolar mot vars avgöranden det inte finns något rättsmedel, s.k. slutinstanser¹⁵⁰, är skyldiga att begära förhandsavgöranden.¹⁵¹ Av EU-domstolens praxis följer även att det föreligger en skyldighet att inhämta förhandsavgörande oavsett instans i de fall där den nationella domstolen önskar ifrågasätta giltigheten av en rättsakt.¹⁵²

Trots att rätten att begära tolkningshjälp och utformandet av de frågor som ställs till EU-domstolen till fullo ankommer på de nationella domstolarna finns möjlighet för de enskilda parterna att påverka processen. Vid tolkning av förordningar kan enskilda åberopa bestämmelserna i dessa direkt i den nationella domstolen, eftersom denna typ av rättsakter har direkt effekt.¹⁵³ Finner den nationella domstolen att tolkningen av de åberopade bestämmelserna förefaller oklar kan domstolen begära ett förhandsavgörande. På så vis har parterna i målet indirekt styrt tolkningsfrågan till EU-domstolen. Situationen för direktivbestämmelser är

¹⁴⁶ Bernitz & Kjellgren, s. 255

¹⁴⁷ Bernitz & Kjellgren, s. 253

¹⁴⁸ Se artikel 267.2–4 FEUF. Se även Lindroos-Hovinheimo, Susanna., *Europeiska unionens domstol*, Norstedts Juridik, 2022, [Cit. Lindroos-Hovinheimo], s. 181

¹⁴⁹ Bernitz & Kjellgren, s. 256

¹⁵⁰ Bernitz & Kjellgren, s. 259: *"I Sverige utgör HD, HFD och Arbetsdomstolen klart sådana instanser"*.

¹⁵¹ Se artikel 267.3 FEUF

¹⁵² Se EU-domstolens dom i mål C-314/85 Foto-Frost mot Hauptzollamt Lübeck-Ost

¹⁵³ Direkt effekt innebär att unionsrätten ger upphov till rättigheter och skyldigheter som enskilda kan åberopa direkt i domstol. Se Lindroos-Hovinheimo, s. 80

emellertid en annan. Direktiv saknar som huvudregel direkt effekt¹⁵⁴, och kan således inte åberopas direkt i de nationella domstolarna. Detta hindrar dock inte enskilda individer från att i den nationella domstolen ställa sig frågande till huruvida den nationella rätten strider mot EU-rätten, utan att direkt åberopa de EU-rättsliga reglerna. Det kan exempelvis handla om yrkanden i den nationella domstolen där den enskilda individen anför att den nationella rätten, såsom den tillämpas, strider mot EU-rätten. Vidare är det i Sverige praxis att parterna får yttra sig över vilka frågor som ställs till EU-domstolen.¹⁵⁵ Dessa kan därigenom påverka vilka frågor som hänskjuts.

Efter ett tolkningsbesked givits från EU-domstolen återförvisas målet till den nationella domstolen för fortsatt behandling. EU-domstolen avgör alltså inte den nationella tvisten, utan ger enbart besked om hur den tillämpliga EU-rätten generellt ska tolkas.¹⁵⁶ De nationella domstolarna har dock en skyldighet att följa tolkningsbeskedet och betrakta det som bindande. Detta följer ytterst av den allmänna lojalitetsplikten i artikel 4.3 FEU¹⁵⁷, och har flera gånger bekräftats i EU-domstolens praxis.¹⁵⁸ En medlemsstat vars domstol begärt förhandsavgörande men underlåtit att rätta sig efter EU-domstolens dom riskerar att bli föremål för fördragsbrottstalan väckt av kommissionen.¹⁵⁹

4.1.1.2 Fördragsbrottstalan

Rättsakter kan även bli föremål för EU-domstolens prövning genom talan om fördragsbrott, s.k. fördragsbrottstalan. En fördragsbrottstalan kan väckas av kommissionen såväl som av andra medlemsstater. Det senare är emellertid mycket ovanligt, och sker sällan.¹⁶⁰

För att kunna fullfölja sin uppgift att övervaka tillämpningen av fördragets bestämmelser och de bestämmelser som antagits med stöd av fördragen, vilket följer av artikel 17.1 FEU, har kommissionen givits möjlighet att vid EU-domstolen väcka talan mot medlemsstater för fördragsbrott.¹⁶¹ Förfarandet för detta regleras i artikel 258 FEUF, och kan delas in i ett administrativt och ett judiciellt förfarande.

Det administrativa förfarandet i en fördragsbrottstalan består i sin tur av två delar. Dels det informella, dels det formella. En fördragsbrottstalan inleds alltid med ett informellt steg där kommissionen, för det fall att de anser att en medlemsstat brustit i sina skyldigheter enligt fördragen, tar informella kontakter med

¹⁵⁴ Det ska dock poängteras att direktiv i vissa fall kan ha såväl vertikal som horisontell direkt effekt. För mer om detta, se bland annat Lindroos-Hovinheimo, s. 68 och Sinander, Erik., *Semester - dödsviktig princip som har horisontell direkt effekt med stöd av stadgan*, Europarättslig tidskrift, ISSN 1403–8722, nr 2, s. 301–312

¹⁵⁵ Bernitz & Kjellgren, s. 256, fotnot 30

¹⁵⁶ Bernitz & Kjellgren, s. 252

¹⁵⁷ Bernitz & Kjellgren, s. 251

¹⁵⁸ Se till exempel EU-domstolens dom i mål C-69/85 Wunsche Handelsgesellschaft GmbH & Co. mot Förbundsrepubliken Tyskland, punkt 12–13 och mål C-173/09 Georgi Ivanov Elchinov mot Natsionalna zdravnoosiguritelna kasa, punkt 29

¹⁵⁹ Lindroos-Hovinheimo, s. 202

¹⁶⁰ Lindroos-Hovinheimo, s. 134

¹⁶¹ Bernitz & Kjellgren, s. 227

representanter för medlemsstaten. Detta i syfte att utreda de aktuella omständigheterna, med förhoppningen att nå en överenskommelse.¹⁶² Saknas förutsättningar för att nå en sådan överenskommelse och kommissionen vidhåller sina invändningar initieras den formella fasen. Detta genom att kommissionen skickar en formell underrättelse till medlemsstaten, där denne åläggs att inom en viss tidsfrist inkomma med ett yttrande och sina synpunkter om det påstådda fördragsbrottet.¹⁶³

Anser kommissionen att medlemsstatens svar på det formella yttrandet inte är tillfredsställande avslutas det administrativa förfarandet. Kommissionen avger då ett motiverat yttrande i vilket de anger vad det påstådda fördragsbrottet är samt anger vilka grunder de avser åberopa till stöd för sina yrkanden.¹⁶⁴ Rättar inte medlemsstaten sig efter kommissionens yttrande kan det judiciella förfarandet inledas, då frågan hänskjuts till EU-domstolen för bedömning.¹⁶⁵

Det finns ett flertal anledningar till att kommissionen väljer att väcka fördragsbrottstalan. Allra vanligast är att dessa anledningar är hänförliga till medlemsstaternas genomföranden av direktiv. Målen om fördragsbrottstalan handlar därför vanligen om att en medlemsstat inte genomfört ett direktiv eller genomfört/tillämpat direktivet på felaktigt sätt.¹⁶⁶

En fördragsbrottstalan avseende genomförandet eller tillämpandet av direktiv förutsätter, av logiska skäl, att det föreligger en diskrepans mellan hur direktivet tolkas av medlemsstaten och av kommissionen (i förekommande fall även andra medlemsstater, som också har möjlighet att inleda fördragsbrottstalan). Frekvent förekommande är dock att medlemsstatens uppfattning om hur ett direktiv bör implementeras överensstämmer med kommissionens, men att medlemsstaten på grund av inrikespolitiska svårigheter inte kunnat utföra en korrekt implementering.¹⁶⁷ Ett dagsaktuellt exempel på detta är den fördragsbrottstalan som förs mot Sverige avseende vapendirektivet, vars implementering omöjliggjorts av oenighet i riksdagen och ett starkt motstånd från svenska jägare.¹⁶⁸

I vissa fall kan situationen dock vara sådan att kommissionen och en medlemsstat har skilda meningar om hur ett direktiv ska tolkas. Följden av en sådan oenighet blir ofta att kommissionen väcker en fördragsbrottstalan mot den aktuella medlemsstaten. Frågan hänskjuts då, för det fall att medlemsstaten inte rättar sig efter kommissionens föregående uppmaningar, till EU-domstolen som får

¹⁶² Bernitz & Kjellgren, s. 230

¹⁶³ Bernitz & Kjellgren, s. 231

¹⁶⁴ Bernitz & Kjellgren, s. 231

¹⁶⁵ Bernitz & Kjellgren, s. 231

¹⁶⁶ Bernitz & Kjellgren, s. 227

¹⁶⁷ Bernitz & Kjellgren, s. 228

¹⁶⁸ Se Europeiska kommissionen, *Skjutvapen: EU-kommissionen drar Sverige inför EU-domstolen för att inte ha införlivat EU:s regler om inköp och innehav av skjutvapen*, 2022, ”https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/ip_22_433”, hämtad 2022-11-25, samt Jakt & Jägare, *Sverige stäms av EU på grund av vapendirektivet*, ”<https://www.jaktojagare.se/kategorier/nyheter/sverige-stams-av-eu-pa-grund-av-vapendirektivet/>”, hämtad 2022-11-25

klarlägga rättsläget.¹⁶⁹ Att så sker tillhör inte ovanligheten, och det finns många sådana exempel på fördragsbrottstalan.¹⁷⁰

4.1.2 Domstolens tolkningsprinciper

Mot bakgrund av att EU-rätten är ett eget rättssystem, med sina egna regler och principer, ska den även tolkas på sitt eget vis.¹⁷¹ Metoden för tolkning av EU-rättsakter har utvecklats av EU-domstolen och kan sägas utgöras av följande fyra centrala tolkningsprinciper; språklig tolkning, systematisk tolkning, syftestolkning och teleologisk tolkning.¹⁷² Dessa kommer att redogöras för nedan.

4.1.2.1 Språklig tolkning

Den *språkliga tolkningsmetoden* utgår ifrån den aktuella bestämmelsens utifrån dess ordalydelse och grammatiska innebörd.¹⁷³ Annorlunda uttryckt kan denna tolkningsprincip sägas syfta till att fastställa innebörden av en bestämmelse i en rättsakt genom att undersöka den vardagliga innebörden av orden som bestämmelsen är uppbyggd av.¹⁷⁴ EU-domstolen har i sin rättspraxis angett att, såvida det inte är fråga om uttryck som definierats i unionsrätten, innehållet i en bestämmelse ska fastställas i enlighet med dess normala betydelse i vanligt språkbruk.¹⁷⁵ Den språkliga tolkningsmetoden bildar utgångspunkten för tolkningen av bestämmelserna i en rättsakt¹⁷⁶, och bör innehålla en jämförelse av de olika språkversionerna.¹⁷⁷

Den språkliga tolkningsmetoden kan i vissa fall sägas innefatta ett slags ”stoppfunktion”.¹⁷⁸ Detta illustreras i EU-domstolens resonemang i de *förenade målen C-310/98 och C-406/98, Hauptzollamt Neubrandenburg*. Förevarande mål handlade om tolkningen av bestämmelser i då gällande *förordning 2454/93 om tillämpningsföreskrifter för förordning 2913/92 om inrättandet av en tullkodex för gemenskapen*. Frågan i målen var uppkomna med anledning av en transport av vitsocker från Portugal till Polen, och gällde vilken bevisning som var tillåten att bringa för att styrka var en överträdelse av förordningens regler skett. Den aktuella bestämmelsen i förordningen hänvisade inte till någon särskild form av bevisning, utan löd som följande: ”*Detta bevis får överlämnas på ett för tullmyndigheterna tillfredsställande sätt [...]*”.

Svaranden i målet hade, för att styrka att överträdelsen av förordningens regler skett på en viss plats, åberopat ett vittnesmål från dess chaufför. Motparten

¹⁶⁹ Bernitz & Kjellgren, s. 228

¹⁷⁰ Bernitz & Kjellgren, s. 228

¹⁷¹ Lindroos-Hovinheimo, s. 68

¹⁷² Bernitz & Kjellgren, s. 206

¹⁷³ Bernitz & Kjellgren, 2022, s. 206

¹⁷⁴ Albors Llorens, Albertina, *The European Court of Justice, more than a teleological court*, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Volym 2, 1999, [Cit. Albors Llorens], s. 375

¹⁷⁵ Se EU-domstolens dom i mål C-388/17 Konkurrensverket mot SJ AB, punkt 48

¹⁷⁶ Bernitz & Kjellgren, s. 206

¹⁷⁷ EU-domstolens dom i mål C-283/81 Srl CILFIT och Lanificio di Gavardo SpA mot Ministero della sanità, punkt 18

¹⁷⁸ Författarens egen benämning

invände mot detta och anförde att sådan bevisning inte kunde anses tillåten. Detta då dess objektiva tillförlitlighet inte kunde styrkas, särskilt på grund av att det fanns incitament för chauffören att ge felaktiga uppgifter i syfte att inte själv anklagas för delaktighet i överträdelsen.¹⁷⁹ Motparten var av motsatt uppfattning, och menade att sådan bevisning var tillåten, eftersom det av ordalydelsen i förordningens bestämmelser om bevisning inte hänvisades till någon särskild bevisning, vilket de menade innebar att all klassisk bevisning var tillåten.¹⁸⁰

För att besvara frågan om bevisningens tillåtlighet gjorde EU-domstolen en språklig tolkning, och konstaterade att det följde av ordalydelsen i den aktuella bestämmelsen att den tillåtna bevisningen inte begränsades till vissa bevismedel.¹⁸¹ I detta avseende påpekade EU-domstolen även att de saknade möjlighet att tolka en bestämmelse i strid med dess uttryckliga ordalydelse. EU-domstolen menade att de inte kunde ersätta unionslagstiftaren, obeaktat vilka skäl som kunde anföras för en viss tolkning, och att det ankom på unionslagstiftaren att föreslå de lagändringar som kunde behövas för att uppnå det önskade rättsläget.¹⁸²

Det ska emellertid poängteras att frågan om den språkliga tolkningsmetodens ”stoppfunktion” kan diskuteras. Det finns nämligen annan praxis i vilken EU-domstolen tolkat EU-rättsliga bestämmelser contra legem i syfte att uppnå ett visst önskvärt ändamål.¹⁸³ Att EU-domstolens praxis i frågan om tolkning contra legem ger uttryck för motstående uppfattningar väcker frågan ifall domstolen använder sig av bokstavstrogen tolkning i de fall då domstolen vill utnyttja en bestämmelses lydelse som en tillbakahållande faktor för att ge den ett visst innehåll.¹⁸⁴

4.1.2.2 Systematisk tolkning

Med stöd av den *systematiska tolkningsmetoden* söks innebörden i en bestämmelse genom att se till det sammanhang där den ingår.¹⁸⁵ Med sammanhang avses såväl bestämmelsens sammanhang i fördragen som dess sammanhang i den aktuella rättsakten.¹⁸⁶

Tolkningen av bestämmelserna i en rättsakt görs alltså mot bakgrund av den logiska strukturen i den aktuella bestämmelsens uppbyggnad och utformning, bestämmelsens systematiska placering i rättsakten och bestämmelsens relation till

¹⁷⁹ EU-domstolens förenade mål C-310/98 Hauptzollamt Neubrandenburg mot Leszek Labis och C-406/98 Săgpol SC Transport Miedzynarodowy i Spedycja, punkt 26

¹⁸⁰ EU-domstolens förenade mål C-310/98 Hauptzollamt Neubrandenburg mot Leszek Labis och C-406/98 Săgpol SC Transport Miedzynarodowy i Spedycja, punkt 25

¹⁸¹ EU-domstolens förenade mål C-310/98 Hauptzollamt Neubrandenburg mot Leszek Labis och C-406/98 Săgpol SC Transport Miedzynarodowy i Spedycja, punkt 28

¹⁸² EU-domstolens förenade mål C-310/98 Hauptzollamt Neubrandenburg mot Leszek Labis och C-406/98 Săgpol SC Transport Miedzynarodowy i Spedycja, punkt 32

¹⁸³ Se EU-domstolens dom i mål C-294/83 Parti écologiste "Les Verts" mot Europaparlamentet och dom i mål C-70/88 Chernobyl. Dessa mål diskuteras mer i uppsatsens avsnitt 4.1.2.4.

¹⁸⁴ Hettne, Jörgen., Otken Eriksson, Ida., *EU-rättslig metod. Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Nordstedts Juridik, 2012, [Cit. Hettne & Otken Eriksson], s. 159

¹⁸⁵ Hettne & Otken Eriksson, s. 159

¹⁸⁶ Albors Llorens, s. 381

närliggande bestämmelser inom och utom rättsakten i fråga. En systematisk tolkning kan exempelvis göras genom ett antagande av att en bestämmelse i en rättsakt har samma betydelse som likartat utformade bestämmelser.¹⁸⁷

EU-domstolens dom i mål C-51/70, Lütticke mot Hauptzollamt Passau, är ett exempel på när den systematiska tolkningsmetoden utnyttjats. Målet gällde tullklassificeringen av vissa chokladprodukter. Parterna i målet vid den nationella domstolen var av olika uppfattning om huruvida begreppet ”choklad i bulk”¹⁸⁸ i då gällande förordning 755/67 omfattade halvfärdiga chokladprodukter¹⁸⁹, eller enbart omfattade choklad som var redo för konsumtion.

För att besvara den aktuella tolkningsfrågan undersökte EU-domstolen andra bestämmelser i den aktuella förordningen för att se vilken typ av produkter dessa omfattade.

EU-domstolens undersökning visade bland annat att begreppet ”choklad i bulk” återfanns i samma bilaga till direktivet som begreppen ”chokladvaror” och ”sockerkonfektyr”¹⁹⁰, vilka enligt EU-domstolen avsåg produkter redo för konsumtion.¹⁹¹ Mot bakgrund av detta slog EU-domstolen fast att begreppet ”choklad i bulk” inte kunde anses omfatta annat än produkter redo för konsumtion.

Rättsfallet visar alltså att upplysningar om innebörden av bestämmelser i sekundärrättsliga rättsakter kan inhämtas genom jämförelser med andra bestämmelser i samma rättsakt.

4.1.2.3 Syftestolkning och teleologisk tolkning

Tolkning av unionsrättsliga bestämmelser mot bakgrund av deras syfte och ändamålen de strävar efter att uppnå ger formellt sett uttryck för två separata tolkningsprinciper – syftestolkning och teleologisk tolkning. Ändamålet med en unionsrättslig bestämmelse har emellertid ofta ett nära samband med syftet, och vice versa.¹⁹² Förevarande tolkningsprinciper kommer således att behandlas tillsammans.

För att utröna syftet och ändamålet med en unionsrättslig bestämmelse finns många tillvägagångssätt. Ett sådant tillvägagångssätt är att utreda vilken primärrättslig bestämmelse som den sekundärrättsliga rättsakten där den aktuella bestämmelsen återfinns vilar på.¹⁹³ Kunskap om den sekundärrättsliga rättsaktens rättsliga grund kan ge värdefulla upplysningar om vad målsättningen med den aktuella rättsakten är, och därmed även målsättningen för den enskilda bestämmelsen. Om rättsakten har koppling till EU-stadgan kan även detta beaktas i undersökningen av en bestämmelses syfte och ändamål.¹⁹⁴

¹⁸⁷ Bernitz & Kjellgren, s. 206

¹⁸⁸ EU-domstolens dom i mål C-51/70 Alfons Lütticke GmbH mot Hauptzollamt Passau. Observera att målet inte finns tillgängligt på svenska. I den engelska språkversionen används uttrycket ”chocolate in bulk”

¹⁸⁹ I domen används uttrycken ”semi-finished products of the chocolate industry”

¹⁹⁰ ”chocolate goods” respektive ”sugar confectionery”

¹⁹¹ EU-domstolens dom i mål C-51/70 Alfons Lütticke GmbH mot Hauptzollamt Passau, punkt 6

¹⁹² Bernitz & Kjellgren, s. 207

¹⁹³ Lindroos-Hovinheimo, s. 69

¹⁹⁴ Lindroos-Hovinheimo, s. 69

En rättsakts rättsliga grund eller dess koppling till EU-stadgan ger goda förutsättningar för att förstå syftet och ändamålet med den sekundärrättsliga rättsakten i sin helhet. Detta kan visserligen utgöra underlag för att förstå en enskild bestämmelse. Specifika upplysningar om enskilda bestämmelsers syften eller ändamål kan emellertid sökas i rättsaktens ingress.¹⁹⁵

Ingressen inleder rättsakten och består av numrerade satser, så kallade skäl, i vilka det kortfattat anges vad som beaktats vid rättsaktens utfärdande.¹⁹⁶ I skälen kan ges förtydliganden om innebörden av en bestämmelse, såväl som konkreta besked om hur en viss text eller bestämmelse ska förstås.¹⁹⁷ EU-domstolen är inte främmande för att utnyttja skälen till en rättsakt för att tolka dess bestämmelser.¹⁹⁸ Skälen till en rättsakt kan emellertid inte åberopas till stöd för att tolka en rättsakts bestämmelser på ett sätt som uppenbart strider mot deras lydelse.¹⁹⁹

I fråga om förevarande tolkningsmetoder är det viktigt att påpeka att EU-domstolen genom sin praxis givit dem ett mått av långsiktighet. Utöver att se till syftet och ändamålet med en specifik bestämmelse vid dess utfärdande ska vid tolkning även bestämmelsernas betydelse i det EU-rättsliga systemet som helhet beaktas.²⁰⁰ Detta har EU-domstolen, bland annat, slagit fast i sin dom i mål C-283/81 CILFIT. I förevarande mål sade EU-domstolen det följande:

*"Slutligen måste varje gemenskapsrättslig bestämmelse sättas in i sitt sammanhang och tolkas mot bakgrund av gemenskapsrätten som helhet, med hänsyn tagen till gemenskapsrättens syften och dess utvecklingsstadium vid den tidpunkt då den ifrågavarande bestämmelsen skall tillämpas."*²⁰¹

EU-domstolens tendens att tolka rättsakter på ett sätt som främjar inte bara ändamålet i det enskilda fallet, utan även EU-rättens mer långsiktiga ändamål har av den tidigare generaladvokaten Miguel Poiares Maduro beskrivits som följande:

"Teleological interpretation in EU law does not, therefore, refer exclusively to a purpose driven interpretation of the relevant legal rules. It refers to a particular systemic understanding of the EU legal order that permeates the interpretation of all its rules. In other words, the Court was not simply been concerned with ascertaining the aim of a particular legal provision. It also interpreted that rule in the light of the broader context provided by the EC (now EU) legal order and its "constitutional telos". There is a clear association between the systemic (context) and teleological elements of interpretation in the Court's reasoning. It is not simply the telos of the rules to be interpreted that matters but also the telos of the legal context in which those rules

¹⁹⁵ Bernitz & Kjellgren, s. 208

¹⁹⁶ Bernitz & Kjellgren, s. 208

¹⁹⁷ Bernitz & Kjellgren, s. 208

¹⁹⁸ Se t.ex EU-domstolens dom i mål C-157/15 Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV

¹⁹⁹ EU-domstolens dom i mål C-647/17 Skatteverket mot Srf konsulterna AB, punkt 32

²⁰⁰ Bernitz & Kjellgren, s. 207

²⁰¹ EU-domstolens dom i mål C-283/81 Srl CILFIT och Lanificio di Gavardo SpA mot Ministero della sanità, punkt 20

exist. We can talk therefore of both a teleological and a meta-teleological reasoning in the Court."²⁰²

4.1.2.4 Tolkning mot bakgrund av rättsaktens tillkomsthistorik

I det unionsrättsliga systemet saknas traditionella lagförarbeten av det detaljerade och systematiska slag som återfinns i den svenska rätten.²⁰³ Detta hindrar emellertid inte EU-domstolen från att, i sin tolkning av sekundärrättsliga rättsakter, tillmäta lagstiftningshistoriken en betydande roll. EU-domstolen har nämligen vid ett flertal tillfällen utnyttjat förberedelsearbetet inför antagandet av sekundärrättsliga rättsakter för att klarlägga syftet med dess bestämmelser, och uttalat att detta kan ge värdefulla upplysningar om tolkningen av dessa.²⁰⁴ Sådana uttalanden har, bland annat gjorts, i den nyligen meddelade domen i EU-domstolens mål C-677/20.²⁰⁵

Omständigheterna i det aktuella målet var sådana att ett tyskt aktiebolag hade ombildats till ett SE-bolag (s.k. Europabolag). Innan ombildningen hade bolaget ett tillsynsråd bestående av arbetstagarrepresentanter såväl som representanter för aktieägarna. En del av tillsynsrådets arbetstagarrepresentanter valdes på förslag av de tyska fackföreningarna, i en separat omröstning än den genom vilka övriga arbetstagarrepresentanter valdes. När bolaget sedermera omvandlades tecknades ett avtal enligt vilket tillsynsrådet skulle minskas, såväl som att de arbetstagarrepresentanter som föreslogs av fackförbunden inte längre skulle väljas i en separat omröstning. Avsaknaden av en separat omröstning föranledde två tyska fackförbund att väcka talan mot bolaget, som menade att en sådan ordning stred mot den tyska lagstiftningen. Den hänskjutande domstolen höll med om detta, men ställde sig frågande till huruvida en lägre skyddsnivå för arbetstagarrepresentanter var påkallad mot bakgrund av artikel 4.4 i *direktiv 2001/86 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande*. Frågan som ställdes till EU-domstolen gällde tolkningen av nämnda artikel.

Domskälen inleds med att EU-domstolen poängterar att det av fast rättspraxis följer att det vid tolkningen av unionsrättsliga bestämmelser inte enbart är dess lydelse som ska beaktas, utan även sammanhanget och de mål som eftersträvas med bestämmelsen, såväl som dess tillkomsthistorik.²⁰⁶ EU-domstolen anger där efter på ett mer konkret sätt hur tillkomsthistorien kan bli relevant vid tolkningen av en unionsrättslig bestämmelse. Domstolen uttrycker det som följande:

"För det fjärde bekräftas slutligen den bokstavliga, kontextuella och teleologiska tolkningen av artikel 4.4 i direktiv 2001/86, vilken framgår av punkterna 33–44 ovan, av direktivets tillkomsthistoria. Såsom samtliga parter som inkommit med yttranden har medgett och såsom framgår av slutrapporten från expertgruppen för europeiska system för anställdas inflytande

²⁰² Maduro, M.P., *Interpreting European Law – Judicial Adjudication in a Contexts of Constitutional Pluralism*, IE Law School Working Papers, WPLS08-02, 2008, s. 3

²⁰³ Bernitz & Kjellgren, s. 209

²⁰⁴ Bernitz & Kjellgren, s. 209. Se även EU-domstolens dom i mål C-621/18 *Andy Wightman m.fl. mot Secretary of State for Exiting the European Union*, punkt 47

²⁰⁵ Domen meddelades den 18 oktober 2022

²⁰⁶ Se EU-domstolens dom i mål C-677/20 *IG Metall och ver.di*, punkt 31

(Davignon-rapporten) från maj 1997 (C4–0455/97), utgjorde nämligen de bestämmelser som var tillämpliga på SE-bolag genom ombildning den största stötestenen under förhandlingarna inför antagandet av direktiv 2001/86. Bland annat den tyska regeringen uttryckte farhågor i detta avseende beträffande risken för att bildandet av ett SE-bolag genom ombildning skulle leda till att graden av inflytande för arbetstagarna i det bolag som skulle ombildas minskade. Det var först efter införandet av en bestämmelse som särskilt omfattade fallet med bildandet av ett SE-bolag genom ombildning och som garanterade att ett sådant bildande inte skulle leda till att den existerande graden av arbetstagarinflytande i det bolag som skulle ombildas minskade (en bestämmelse som slutligen infördes i artikel 4.4 i direktiv 2001/86), som förfarandet för antagande av direktivet kunde fortsätta.”²⁰⁷

Av EU-domstolens domskäl i förevarande mål följer att en rättsakts tillkomst-historik kan utnyttjas för att bekräfta den tolkning som gjorts med stöd av andra tolkningsmetoder. Vad som diskuterats i förberedelserna inför antagandet av en rättsakt, såväl som det som tillkommit/bortfallit under processens gång kan alltså ge värdefulla upplysningar om hur en viss bestämmelse bör förstås. I just detta fall konstaterade EU-domstolen att direktivets tillkomsthistoria, dess ordalydelse, sammanhang såväl som syfte alla pekade på att direktivet syftat till att öka skyddet för arbetstagarrepresentation. Mot bakgrund av detta skulle den aktuella direktivbestämmelsen förstås som att den inte utgjorde hinder för nationella bestämmelser enligt vilka ett mer långtgående skydd infördes för arbetstagarrepresentanter.²⁰⁸

4.1.2.5 Den teleologiska tolkningens företrädare

Trots att EU-domstolen utnyttjar samtliga ovan beskrivna tolkningsmetoder i sin dömande verksamhet, som framgår av den rättspraxis som redogjorts för, verkar det råda en uppfattning om att domstolen agerar ”aktivistiskt”²⁰⁹. Detta, bland annat, genom att favorisera teleologiska och syftesorienterade argument framför andra, särskilt de semantiska.²¹⁰

Att semantiska argument, som utgör grunden för den språkliga tolkningsmetoden, ofta bortprioriteras kan visserligen te sig naturligt i ett EU-rättsligt sammanhang. Att utrona betydelsen av en bestämmelse med stöd av ordalydelsen är, i ett flerspråkigt system som det EU-rättsliga, inte en helt oproblematisk uppgift. Detta har uppmärksammats av EU-domstolen, som i sin dom i mål C-29/69 Erich Stauder mot Staden Ulm. I förevarande mål skilde sig de olika språkversionerna av en rättsakt så mycket att någon språklig tolkning inte var möjlig att göra. EU-domstolen konstaterade i detta mål att rättsakter som riktas till samtliga medlemsstater inte enbart kan tolkas i en av sina språkliga versioner. Domstolen sade även att bristerna i den språkliga tolkningen gör det påkallat att tolka

²⁰⁷ Se EU-domstolens dom i mål C-677/20 IG Metall och ver.di, punkt 45

²⁰⁸ Se EU-domstolens dom i mål C-677/20 IG Metall och ver.di, punkt 45–46

²⁰⁹ Reichel, s. 131

²¹⁰ Lindroos-Hovinheimo, 68

rättsakter i förhållande både till dess upphovsmans verkliga vilja och det av denne eftersträfvade syftet.²¹¹

De unionsrättsliga bestämmelsernas vaga natur är ytterligare en förklaring till den teleologiska tolkningsmetodens genomslagskraft. Beslutsprocesserna inför antagandet av unionsrättsliga rättsakter kan involvera flera, ofta motstående, intressen. De färdiga sekundärrättsliga bestämmelserna är således resultatet av politiska kompromisser mellan medlemsstaterna, vilket gör ofta dem vaga och oprecisa. Domstolen har då inget annat val än att själva ge de framförhandlade bestämmelserna ett logiskt innehåll.²¹²

Svårigheten att i vissa fall besvara tolkningsfrågor med stöd av semantiska argument förklarar emellertid inte varför EU-domstolens praxis historiskt sett tenderat att vara fri och starkt ändamålsorienterad. Även i fall där ordalydelsen är tämligen klar har domstolen tenderat att favorisera mycket långtgående teleologiska tolkningar. Två tydliga exempel på sådana tendenser hos domstolen är följande rättsfall: Mål C-294/83 *Les Verts* mot Europaparlamentet och mål C-70/88 Europaparlamentet mot rådet (Tjernobyl-målet).

Omständigheterna i *Les Verts*-målet var sådana att en ideell miljöorganisation, *Les Verts* – Parti écologiste, hade väckt talan om ogiltigförklaring av vissa beslut fattade av Europaparlamentet. Frågan som EU-domstolen hade att besvara var huruvida detta var möjligt, eftersom det vid denna tidpunkt inte fanns någon möjlighet för enskilda juridiska personer att väcka talan mot rättsakter antagna av Europaparlamentet. Den bestämmelse i fördraget som reglerade detta, artikel 173 (numera artikel 263 FEUF), nämnde enbart rådets och kommissionens rättsakter som möjliga att angripa med ogiltighetstalan.

För att besvara tolkningsfrågan konstaterade EU-domstolen inledningsvis att EU är en rättslig gemenskap av sådant slag att varken medlemsstaterna eller unionens institutioner kan undgå kontroll av om deras rättsakter står i överensstämmelse med fördraget.²¹³ Enligt EU-domstolen skulle en tolkning av bestämmelsen i artikel 173 i fördraget som innebar att rättsakter undantogs från möjligheten till ogiltighetstalan leda till ett resultat som stod i strid med fördragets anda som den kommit till uttryck i artikel 164 i fördraget (numera artikel 19.1 FEU).²¹⁴ EU-domstolen dömde således att enskilda juridiska personer skulle ha möjlighet att ogiltigförklara rättsakter antagna av Europaparlamentet, trots att denna möjlighet inte fanns enligt fördragen.

Det ovan refererade *Les Verts*-målet bär många likheter till det några år därpå meddelade Tjernobyl-målet. Omständigheterna i det senare var sådana att Europaparlamentet hade väckt en talan om ogiltigförklaring av en förordning antagen

²¹¹ Se EU-domstolens dom i mål C-29/69 *Erich Stauder mot Staden Ulm*, punkt 3. Se för kommentarer om detta rättsfall även: Paunio, Elina., Lindroos-Hovinheimo, Susanna., *Taking Language Seriously: An Analysis of Linguistic Reasoning and Its Implications in EU Law*, *European Law Journal*, Volym 16, Nummer 4, 2010, s. 399

²¹² Hettne & Otken Eriksson, s. 168

²¹³ Se EU-domstolens dom i mål C-294/83 *Parti écologiste "Les Verts"* mot Europaparlamentet, punkt 23

²¹⁴ Se EU-domstolens dom i mål C-294/83 *Parti écologiste "Les Verts"* mot Europaparlamentet, punkt 25

av rådet. Denna talan väcktes med stöd av då gällande artikel 173 i EEG-fördraget. Problemet i förevarande mål var emellertid att den aktuella fördragsbestämmelsen enbart angav medlemsstater, rådet, kommissionen eller enskilda individer som taleberättigade i sådana mål. EU-domstolen hade alltså i uppgift att besvara huruvida Europaparlamentet hade möjlighet att föra en sådan ogiltighetstalan, trots att de enligt fördragets ordalydelse saknade en sådan möjlighet.

I domskälen slog EU-domstolen fast att EU är ett system som bygger på balans och maktfördelningar mellan dess institutioner. Enligt domstolens mening kräver denna institutionella balans att det är möjligt att sanktionera olika institutioners översteg av fördragets bestämmelser. I avsaknad av en sådan möjlighet för Europaparlamentet skulle fundamenten för EU:s rättsordning åsidosättas. Europaparlamentet tillerkändes därmed talerätt, fastän fördraget inte tillhanda-höll en sådan möjlighet.²¹⁵

4.2 EU-domstolens tolkning av rättsakter antagna med stöd av artikel 153 FEUF

Som nämnt i uppsatsens andra kapitel är minimilönedirektivet antaget med stöd av artikel 153 FEUF, mer specifikt artiklarna 153.1b och 153.2b. Ifrågasvarande artiklar anger åtgärder som unionen kan vidta för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet med att uppnå de målen som anges i artikel 151 FEUF. I detta fall torde det eftersträlvade målet vara att förbättra arbetstagarnas arbets- och levnadsvillkor.

Av artikel 153.5 FEUF framgår emellertid att dess bestämmelser inte får tillämpas på vissa områden, bland annat löneförhållanden. EU saknar alltså kompetens att av socialpolitiska skäl reglera löneförhållanden i medlemsländerna. Denna bristande kompetens innebär dock inte att EU inte kan införa regleringar som indirekt påverkar löneregleringen.²¹⁶

Hur begränsningarna av EU:s kompetens ska förstås är fundamentalt för att kunna förutspå hur EU-domstolen kan komma att se på frågan om minimilönedirektivet förser arbetstagare med en rätt att utkräva en viss nivå av minimilöner ur kollektivavtalen. Om en sådan ordning skulle innebära en direkt inblandning i medlemsstaternas löneförhållanden kommer EU-domstolen troligen att avstå från att tolka direktivet på så sätt.

För att få klarhet i detta kommer EU-domstolens praxis gällande begränsningen i artikel 153.5 FEUF nedan att redogöras för. Rättsfallen nedan gäller specifikt undantaget för löneförhållanden.

²¹⁵ Se EU-domstolens dom i mål C-70/88 Chernobyl, punkt 21–25. Se även Bernitz & Kjellgren, s. 93–94

²¹⁶ Hartzén & Hettne, s. 7

4.2.1 Domstolens tolkning av begränsningen avseende löneförhållanden

I EU-domstolens dom i mål C-307/05 Del Cerro Alonso var frågan om omfattningen av undantaget i artikel 153.5 FEUF aktuell. Målet vid den nationella domstolen handlade om en kvinna (Del Cerro) som hade haft visstidsanställningar inom det offentliga hälso- och sjukvårdssystemet. Efter att ha blivit tillsvidareanställd ansökte hon, i samband med lönesättningen, om tillgodoräknande av de tidigare åren hon hade arbetat som visstidsanställd. Detta för att få tillgång till vissa lönetillägg. När denna ansökan nekades stämde kvinnan sin arbetsgivare, och gjorde gällande att det faktum att de ekonomiska verkningarna av tillgodoräknandet av hennes tjänstgöringstid inte utsträcktes retroaktivt utgjorde diskriminering. Uttryckt annorlunda menade kvinnan att hon hade diskriminerats då hennes tid som visstidsanställd inte kunde tillgodoräknas på samma villkor som en tillsvidareanställd hade kunnat göra.

Frågan i målet rörde tolkningen av direktiv 1999/70 om ramavtalet om visstidsarbete (visstidsdirektivet), och dess regler om förbud mot mindre fördelaktig behandling av visstidsanställda i jämförelse med tillsvidareanställda avseende ”anställningsvillkor”. Frågan i målet var huruvida icke-diskrimineringsprincipen i direktivet avseende ”anställningsvillkor” även kunde anses omfatta arbetstagarernas löner, eller ifall detta hindrades av begränsningen i artikel 137.5 EG (nuvarande artikel 153.5 FEUF). EU-domstolen dömde att en sådan ordning inte hindrades av begränsningen i artikel 137.5 EG (nuvarande artikel 153.5 FEUF).

Inledningsvis konstaterades att undantaget avseende ”löneförhållanden” som anges i artikel 137.5 EG (nuvarande artikel 153.5 FEUF) motiveras av den omständigheten att arbetsmarknadens parter på nationell nivå är de som har rätt att genom avtal fastställa lönenivåer, och att denna fråga bör lämnas på nationell nivå. Det har därför ansetts lämpligt att undanta fastställandet av lönenivåer från en harmonisering på EU-nivå enligt 136 EG (nuvarande artikel 151 FEUF) och följande artiklar.²¹⁷ Undantaget i nämnda artikel får emellertid, enligt domstolen, inte tolkas så att det omfattar alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden. Detta då vissa av de områden som anges i artikel 137.1 EG (nuvarande artikel 153.1 FEUF) annars i stor utsträckning skulle förlora sitt innehåll.²¹⁸ Mot bakgrund av detta slog domstolen fast att undantaget i artikel 137.5 EG inte utgjorde hinder för att en visstidsanställd med stöd av icke-diskrimineringsprincipen gjorde anspråk på att omfattas av ett anställningsvillkor som förbehålls tillsvidareanställda, även om en tillämpning av denna princip medförde att en mellanskillnad i lön skulle utbetalas.²¹⁹

I ett senare meddelat mål från EU-domstolen, C-268/06 Impact, har liknande frågor behandlats. Även detta mål handlade om omfattningen av begreppet

²¹⁷ EU domstolens dom i mål C-307/05 Yolanda Del Cerro Alonso mot Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, punkt 40

²¹⁸ EU-domstolens dom i mål C-307/05 Yolanda Del Cerro Alonso mot Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, punkt 41

²¹⁹ EU-domstolens dom i mål C-307/05 Yolanda Del Cerro Alonso mot Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, punkt 42

”anställningsvillkor” i visstidsdirektivet. Omständigheterna i det nationella målet var sådana att ett antal arbetstagare hade varit anställda med på varandra efterföljande tidsbegränsade anställningar. Organisationen Impact, som företrädde dessa arbetstagare, väckte talan mot arbetsgivarna och anförde att dessa åsidosatt bestämmelserna i visstidsdirektivet. Detta dels genom att missbruka användandet av visstidsanställningar, dels genom att åsidosätta de visstidsanställdas rätt till likabehandling i förhållande till jämförbara tillsvidareanställda avseende lön och pensionsrättigheter.

För att besvara frågan om huruvida begreppet ”anställningsvillkor” även inkluderade löne- och pensionsaspekter gjorde domstolen flera hänvisningar till Del Cerro Alonso-målet. Domstolen hänvisade även till uttalanden från kommissionen, i vilka anges att undantaget i artikel 153,5 FEUF ska förstås så att det avser de åtgärder som innebär att EU direkt inblandar sig i fastställandet av löner inom unionen. Detta skulle kunna exempelvis vara genom införandet av en EU-gemensam minimilön.²²⁰ Domstolen uttryckte det som följande:

”Såsom kommissionen har gjort gällande ska nämnda undantag följaktligen förstås så, att det avser de åtgärder som, såsom likriktning av vissa eller samtliga delar av lönerna och/ eller deras nivå i medlemsstaterna eller införandet av en minimilön på gemenskapsnivå, innebär att gemenskapsrätten direkt blandar sig i fastställandet av löner inom gemenskapen.”

Vidare anförde domstolen att en tolkning innebärande att ekonomiska villkor som löne- och pensionsvillkor, på grund av begränsningen i artikel 137.5 EG (nuvarande artikel 153.5 FEUF), aldrig skulle kunna anses utgöra ”anställningsvillkor”, skulle leda till att de berörda arbetstagarnas skydd mot diskriminering minskade.²²¹ Domstolen fann alltså att löne- och pensionsvillkor kunde omfattas av begreppet ”anställningsvillkor” i visstidsdirektivet.

4.3 EU-stadgans betydelse för tolkning av rättsakter

De grundläggande rättigheter som tillerkänns varje unionsmedborgare återfinns i EU-stadgan. Av fördraget följer att EU-stadgan skall tillerkännas samma rättsliga värde som fördragen.²²²

EU-stadgans bestämmelser riktar sig till EU:s institutioner, organ och byråer samt till medlemsstaterna när dessa tillämpar EU-rätten.²²³ En vanlig situation för aktualiserandet av EU-stadgan är den att en nationell domstol ber EU-domstolen om ett förhandsavgörande om tolkningen av någon unionsrättslig akt och

²²⁰ EU-domstolens dom i mål C-268/06 Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl, punkt 124

²²¹ EU-domstolens dom i mål C-268/06 Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl, punkt 115

²²² Se artikel 6 FEU

²²³ EU-stadgan artikel 51.1

samtidigt frågar hur någon av fri- och rättigheterna i EU-stadgan bör tolkas i det konkreta fallet.²²⁴

Av rättsutvecklingen som följt sedan EU-stadgan blivit bindande kan utläsas en tydlig ambition hos EU-domstolen att vidareutveckla och utöka dess rättighetsskydd.²²⁵ Ett berömt exempel på detta är EU-domstolen dom i mål C-617/10 Åkerberg Fransson. Målet vid EU-domstolen initierades genom en begäran om förhandsavgörande från Haparanda tingsrätt, där en man (Åkerberg-Fransson) var under åtal för grovt skattebrott. Frågan var om den nationella rätten, enligt vilket åtal för skattebrott kunde väckas mot en person som redan utdömts skattetillägg, var förenligt med EU-stadgan. I förevarande mål klargjorde Domstolen att en nationell domstol inte enbart är skyldig att låta bli att tillämpa nationella bestämmelser som är oförenliga med EU-stadgans ordalydelse. Enligt Domstolen är skyldigheten för de nationella domstolarna med långtgående än så. Den nationella domstolen ska, enligt EU-domstolen, göra en fullständig bedömning av de nationella bestämmelsernas förenlighet med EU-stadgan. Av domen följer vidare att nationella bestämmelser måste ge vika för EU-stadgan även i situationer där motstridighet med EU-stadgan inte framkommer direkt i dess ordalydelse.²²⁶

Vilka konsekvenser EU-stadgans framflyttade position inom EU-rätten kan få i domar från EU-domstolen kommer illustreras nedan. Detta med särskilt fokus på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även frågan om huruvida en rätt till minimilöner kan anses inrymmas i EU-stadgans artikel 31.2 kommer att beröras.

4.3.1 EU-domstolens dom i mål C-55/18, CCOO mot Deutsche Bank

Att EU-stadgan kan komma att få betydelse i arbetsrättsligt hänseende kan illustreras genom en redogörelse för praxis från EU-domstolen. Ett mål som kan påvisa detta är EU-domstolens dom i mål C-55/18, det s.k. CCO-målet.

I CCO-målet hade det spanska fackförbundet CCOO väckt talan mot Deutsche Bank och yrkat på att de, med anledning av *direktiv 2003/88 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden* (arbetstidsdirektivet), var skyldiga att införa ett system för att registrera den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare. Deutsche Bank invände att det varken av spansk rätt eller arbetstidsdirektivet följde en sådan skyldighet. Till stöd för sin talan åberopade CCOO, bland annat, artikel 31.2 i stadgan.²²⁷

Frågan som sedermera hamnade hos EU-domstolen var huruvida unionsrätten, närmare bestämt artikel 31.2 i EU-stadgan, utgjorde hinder för nationell lagstiftning enligt vilken det inte fanns någon skyldighet att inrätta ett system för kontroll av varje arbetstagares arbetstid. Värt att notera är även att den

²²⁴ Lindroos-Hovinheimo, s. 59–61

²²⁵ Bernitz & Kjellgren, s. 151

²²⁶ Lindroos-Hovinheimo, s. 61

²²⁷ EU-domstolens dom i mål C-55/18 CCOO mot Deutsche Bank SAE, punkt 20

hänskjutande domstolen presenterade undersökningar av den spanska arbetskraften som visade att mer än hälften av den övertid som arbetades i landet aldrig registrerades.²²⁸

I sitt domskäl konstaterade EU-domstolen inledningsvis att bestämmelserna i arbetstidsdirektivet utgjorde en precisering av den grundläggande rättigheten som följde av artikel 31.2 i EU-stadgan, varför dessa skulle tolkas mot bakgrund av förevarande rättighet.²²⁹ Vidare påpekade domstolen att det av direktivet visserligen inte framgår i detalj vilka åtgärder medlemsstaterna skulle vidta för att uppnå dess syfte, men att medlemsstaternas åtgärder inte får leda till att de rättigheter som anges i stadgan förlorar sin verkan.²³⁰ EU-domstolen poängterade även att arbetstagaren generellt sett är den svagare parten i anställningsförhållandet, varför denne skulle kunna avskräckas från att göra gällande sina rättigheter ifall kontrollmekanismer för att göra detta saknades.²³¹

Mot bakgrund av de ovan anförda övervägandena konstaterade EU-domstolen att det var påkallat att undersöka om, och i vilken utsträckning, inrättandet av ett system för att beräkna den dagliga arbetstiden var nödvändigt för att för att säkerställa att den längsta tillåtna veckoarbetstiden och minimitiderna för dygns- och veckovila faktiskt iakttoogs.²³² För att besvara förevarande fråga hänvisade domstolen till generaladvokatens yttrande, där det hade fastslagits att det utan ett sådant registreringssystem inte var möjligt att fastställa arbetstidens förläggning, och därför inte heller möjligt att fastställa hur många timmar övertid som hade arbetats. Enligt EU-domstolen innebar dessa omständigheter att det vore orimligt svårt, om inte praktiskt omöjligt, för arbetstagarna att hävda sina rättigheter enligt artikel 31.2 i EU-stadgan. Medlemsstaterna ålades alltså en skyldighet att inrätta ett system för kontroll av varje arbetstagares arbetstid.

Förevarande mål är ett tydligt exempel på en långtgående teleologisk tolkning av EU-domstolen, gjord med stöd av EU-stadgan. För arbetsrättslig del är domen i CCOO-målet intressant av en rad anledningar. Inledningsvis visar avgörandet tydligt att EU-stadgan kan komma att inverka på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.²³³ Domen visar även att EU-domstolen tillmäter EU-stadgan en sådan stor betydelse att de vid tolkningen av direktiv kan komma att, i ljuset av stadgans bestämmelser, uppfinna skyldigheter som inte alls framgår av direktivtexten.²³⁴

²²⁸ EU-domstolens dom i mål C-55/18 CCOO mot Deutsche Bank SAE, punkt 26

²²⁹ EU-domstolens dom i mål C-55/18 CCOO mot Deutsche Bank SAE, punkt 31

²³⁰ EU-domstolens dom i mål C-55/18 CCOO mot Deutsche Bank SAE, punkt 43

²³¹ EU-domstolens dom i mål C-55/18 CCOO mot Deutsche Bank SAE, punkt 44–45

²³² EU-domstolens dom i mål C-55/18 CCOO mot Deutsche Bank SAE, punkt 46

²³³ Sjödin, Erik, *EU-domstolens stora avdelning: Daglig arbetstid måste registreras för varje arbetstagare*, EU & arbetsrätt, ISSN 1402–3008, nr 2, 2019

²³⁴ Författarens egen åsikt. För liknande resonemang se: Sjödin, Erik, *Europeisk minimilön. Tankar om överläten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, Europarättslig tidskrift, ISSN 1403–8722, nr 3, 2021, s. 401–422

4.3.2 EU-domstolens dom i mål C-157/15, Samira Achbita mot G4S Secure Solutions

Ytterligare ett mål från EU-domstolen i vilket EU-stadgan har tillmätts en betydande roll är mål C-157/15, Samira Achbita mot G4S Secure Solutions. Omständigheterna i det nationella målet var sådana att en kvinna aviserat till sin arbetsgivare att hon hade för avsikt att börja bära muslimsk huvudduk på arbetstid. Arbetsgivaren underrättade då kvinnan att bärandet av en huvudduk inte skulle tolereras på grund av företagets neutralitetspolicy. När kvinnan meddelade att hon fortfarande, trots företagets neutralitetspolicy, avsåg att bära muslimsk huvudduk sades hon upp. Kvinnan väckte sedermera talan mot företaget, och menade att uppsägningen var direkt diskriminerande i strid med bestämmelserna i direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (likabehandlingsdirektivet).

Målet hos EU-domstolen avsåg tolkningen av artikel 2.2a i likabehandlingsdirektivet, enligt vilket direkt och indirekt diskriminering på grund av bland annat religion förbjöds. Frågan i målet var huruvida nämnda artikel skulle tolkas så att det förbud mot att bära muslimsk huvudduk som följde av företagets generella neutralitetspolicy innebar direkt diskriminering på grund av religion.

För att besvara tolkningsfrågan konstaterade EU-domstolen inledningsvis att begreppet ”religion” saknade en definition i likabehandlingsdirektivet, men att det i likabehandlingsdirektivets ingress gjorts hänvisningar till såväl Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) som EU-stadgan. Enligt domstolen utgjorde förevarande hänvisningar anledning att anse att unionslagstiftaren haft för avsikt att begreppet ”religion” i likabehandlingsdirektivet skulle tolkas i enlighet med EKMR och EU-stadgan.²³⁵

Eftersom begreppet religion getts en vid betydelse i såväl EKMR som EU-stadgan anförde EU-domstolen att samma synsätt skulle gälla vid tolkning av likabehandlingsdirektivet. Domstolen var således av uppfattningen att rätten att utöva sin religion därmed skulle omfatta såväl forum internum, det vill säga att ha övertygelser, som forum externum, det vill säga rätten att offentligt utöva sin religiösa tro.²³⁶

4.3.3 EU-stadgans artikel 31.1

Ur utläggningen ovan kan utläsas att de rättigheter som återfinns i EU-stadgan tidigare har motiverat EU-domstolen att tolka direktiv på tämligen långtgående sätt. Detta i syfte att säkerställa rättigheternas fulla genomslag. För att besvara frågan om en liknande tolkning kan göras i förhållande till minimilönedirektivet bör således först undersökas huruvida en rätt till en lägsta nivå av lön följer av

²³⁵ EU-domstolens dom i mål C-157/15 Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, punkt 26–28

²³⁶ EU-domstolens dom i mål C-157/17 Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, punkt 28

EU-stadgans artikel 31.1. Enligt förevarande artikel har varje arbetstagare rätt till: ”*hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden*”.

Undersökningen av innehållet i ovan refererade stadgeartikel kan med fördel utgå ifrån de förklaringar avseende EU-stadgan som utarbetats. Det följer nämligen av EU-stadgans artikel 52.7 att dessa utarbetats just i syfte att ge vägledning vid tolkningen av EU-stadgan, och att de ska vederbörligen beaktas av unionens och medlemsstaternas domstolar.

Av förklaringen till artikel 31.1 i EU-stadgan följer att förevarande artikel grundats på *direktiv 89/391 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet*, artikel 3 i den sociala stadgan såväl som punkt 19 i gemenskapsstadgan om arbetstagares rättigheter.²³⁷ Förevarande bestämmelser reglerar främst förebyggandet av olyckor på arbetsplatsen. Vad gäller rätten till värdiga arbetsförhållanden i EU-stadgans artikel 31.1 anges att inspiration tagits från artikel 26 i den reviderade sociala stadgan, enligt vilken sexuella trakasserier på arbetsplatsen skall förebyggas genom en rad olika åtgärder.²³⁸ Gemensamt för de bestämmelser som, enligt förklaringarna avseende EU-stadgan, artikel 31.1 hämtat inspiration från är således att dessa främst reglerar arbetsmiljöfrågor med koppling till arbetstagarnas fysiska säkerhet. Med ledning av förklaringarna avseende stadgan blir det därmed svårt att tolka in en rätt till skälig lägsta nivå av lön i rätten till rättvisa arbetsförhållanden i artikel 31.1 i EU-stadgan.

Det synes emellertid finnas en uppfattning om att rätten till rättvisa arbetsförhållanden i artikel 31.1 EU-stadgan innefattar en rätt till en skälig lägsta nivå av lön, eller i vart fall en rätt till en skälig lönenivå. Hos medlemsstaterna kan denna uppfattning illustreras genom den talan som förts av Portugisiska fackförbund i EU-domstolens mål C-128/12.

Föremålet för prövning i ovan nämnda mål var den portugisiska ”finanslagen”, enligt vilken lönerna för anställda inom den offentliga sektorn skulle sänkas. Efter att en portugisisk bank sänkt dess anställdas löner i enlighet med nämnda lagstiftning väckte ett antal fackförbund talan mot banken, och menade att lönesänkningen var olovlig. Den nationella domstolen, som hade att pröva tvisten, hyste starka tvivel om lagstiftningens förenlighet med EU-rätten, och ställde därför ett antal frågor till EU-domstolen. En av dessa frågor var huruvida rätten till värdiga arbetsförhållanden, i den mening som avses i artikel 31.1 i EU-stadgan, skulle tolkas på så sätt att den innefattar en rätt till skälig lön som ger arbetstagaren och dess familj en tillfredsställande levnadsstandard.²³⁹

EU-domstolen besvarade dessvärre aldrig dessa tolkningsfrågor, eftersom den fann sig obehörig att uppta målet till prövning. De frågor som ställdes av den hänskjutande domstolen indikerar emellertid att det finns en uppfattning hos medlemsstaterna att en sådan rätt till skälig lön ska anses inbegripas i EU-stadgans artikel 31.1, och att en nationell ordning som inte kan garantera denna rättighet strider mot EU-stadgan.

²³⁷ Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (2007/C303/02)

²³⁸ SÖ 1998:35 s. 24

²³⁹ Observera att detta beslut enbart finns tillgängligt på rättegångsspråket, portugisiska, och franska.

Även unionslagstiftaren synes vara av uppfattningen att rätten till en skälig lön, och i förlängningen rätten till en lägsta lönenivå, följer av EU-stadgans artikel 31.1. De hänvisningar till EU-stadgan som görs i minimilönedirektivets ingress kan ses som indikationer på detta.²⁴⁰ Att hänvisningar i en rättsakts ingress kan ge för handen vad unionslagstiftaren haft för avsikt med en viss rättsakt eller bestämmelse har EU-domstolen tidigare konstaterat i sin rättspraxis. Detta framgår exempelvis av den tidigare omnämnda domen i mål C-157/15, där EU-domstolen ansåg att hänvisningar till EKMR och EU-stadgan i likabehandlingsdirektivets ingress var talande för vilken innebörd unionslagstiftaren avsett att en viss direktivbestämmelse ska ha.²⁴¹

Att unionslagstiftaren nämnt EU-stadgans artikel 31.1 i ingressen till minimilönedirektivet skulle således kunna tolkas som att de varit av uppfattningen att en viss lägsta nivå av lön är en del av den rätten till värdiga arbetsförhållanden som följer av bestämmelsen.

4.4 Kollektivavtalens ställning enligt EU-domstolen

I den svenska arbetsrättsliga traditionen innehar, som redogjorts för i uppsatsens kapitel 2, kollektivavtalen en central roll. Kollektivavtalen innehåller majoriteten av den arbetsrättsliga regleringen i Sverige, och dess ställning var en av förhandlingspunkterna vid förhandlingarna om Sveriges inträde i EU.²⁴²

Vid genomförandet av EU-arbetsrätten, som regleras till störst del genom direktiv, kan kollektivavtalen sägas ha en något försvagad roll. EU-domstolen har nämligen vid flera tillfällen slagit fast att kollektivavtalen, i vart fall den typ av kollektivavtal som återfinns i den svenska arbetsrätten, inte kan utnyttjas för att implementera EU-direktiv.²⁴³ Detta har diskuterats bland annat i EU-domstolens dom i mål C-143/83 Kommissionen mot Danmark.

Ovan refererade mål rörde en fördragsbrottstalan förd mot Danmark. Kommissionen argumenterade i sin ansökan till EU-domstolen att Danmark hade underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt fördraget, då kallat EEG-fördraget, genom att inte på ett korrekt sätt ha implementerat *direktiv 75/117 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om principen av lika lön för kvinnor och män* (likalönedirektivet).²⁴⁴ Enligt kommissionen uppfyllde den danska lagstiftningen inte de skyldigheter som följde av likalönedirektivet. Detta dels genom att den endast förpliktade arbetsgivare att betala män och kvinnor lika lön för lika arbete och inte även för arbete som tillerkändes lika värde, dels genom att den inte föreskrev

²⁴⁰ Minimilönedirektivet, skäl nummer 3

²⁴¹ Se EU-domstolens dom i mål C-157/15 Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, punkt 26–28

²⁴² Prop. 1994/95:19 s. 218 ff.

²⁴³ Nyström, s. 67

²⁴⁴ Se EU-domstolens dom i mål C-143/83 Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Danmark, punkt 1

något rättsmedel som gjorde det möjligt för arbetstagare som kände sig missgynnade att göra sina rättigheter gällande.²⁴⁵

Danmark argumenterade för sin del att den lagstiftning som fanns på området endast utgjorde en subsidiär garanti för likalöneprincipen, och enbart fungerade som säkerhetsventil i den mån principen inte redan var säkerställd genom kollektivavtal.²⁴⁶ Danmark menade att de kollektivavtal som fanns på den danska arbetsmarknaden på ett fullgott sätt försäkrade de rättigheter som kom till uttryck i likalönedirektivet.

Frågan EU-domstolen hade att besvara var huruvida de danska kollektivavtalen, vars bestämmelser enbart tillämpades på fackligt organiserade arbetstagare eller arbetstagare som arbetade hos kollektivavtalsbundna arbetsgivare, var tillräckliga för att anses uppfylla skyldigheterna i likalönedirektivet.

I sitt domskäl konstaterade EU-domstolen inledningsvis att medlemsstaterna åtnjuter viss frihet i hur de väljer att implementera direktiv och att implementeringsuppgiften mycket väl kan delegeras till arbetsmarknadens parter, så som hade skett i Danmark. Enligt EU-domstolen fick denna frihet emellertid inte leda till att medlemsstaterna underlät att säkerställa att alla arbetstagare i EU fullt ut omfattades av det skydd som direktivet föreskrev. Eftersom de danska kollektivavtalens bestämmelser inte kunde tillämpas på oorganiserade arbetstagare, och att den danska lagen inte var klar och tydlig nog att skydda dessa, slog EU-domstolen fast att Danmark inte på ett godtagbart sätt implementerat likalönedirektivet.

EU-domstolen avslutade med att konstatera att det var extra motiverat att kontrollera att oorganiserade arbetstagare som arbetade vid små eller medelstora företag faktiskt tillerkändes de rättigheter som direktivet föreskrev. Detta, i kombination med principerna om rättssäkerhet och enskildas rättsliga skydd, innebar enligt domstolen att klara och entydiga formuleringar krävdes i lagtexten för att dels säkerställa att de berörda arbetstagarna på ett klart och tydligt sätt kunde få kännedom om sina rättigheter och skyldigheter dels att möjliggöra för de nationella domstolarna att kontrollera att arbetstagarnas rättigheter iakttas.²⁴⁷

²⁴⁵ Se EU-domstolens dom i mål C-143/83 Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Danmark, punkt 5

²⁴⁶ EU-domstolens dom i mål C-143/83 Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Danmark, punkt 7

²⁴⁷ EU-domstolens dom i mål C-143/83 Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Danmark, punkt 8–12

5 Analys: Är svensk rätt i överensstämmelse med minimilönedirektivet?

Uppsatsens avslutande kapitel ämnar uppfylla det övergripande syftet, vilket är att besvara huruvida den svenska rätten är i överensstämmelse med minimilönedirektivet. För detta ändamål krävs svar på uppsatsens två frågeställningar; om det i svensk rätt finns en möjlighet för arbetstagare att utkräva en minimilön och hur EU-domstolen kan komma att tolka frågan om det av direktivet följer enskilda rättigheter. Den senare frågan är underställd en inledande förutsättning, nämligen att minimilönedirektivet kan komma upp till prövning hos EU-domstolen. Möjligheten, och sannolikheten, att minimilönedirektivet blir föremål för prövning av EU-domstolen kommer därav även att bedömas. Samtliga frågor kommer att besvaras med ledning av den information som presenterats i uppsatsens tidigare avsnitt.

5.1 Svenska arbetstagares möjlighet att utkräva en minimilön

Av uppsatsens redogörelse för den svenska lönebildningsmodellen kan konstateras att det i den svenska rätten finns två, till synes, parallella regelverk som blir aktuella vid lönesättning. Dels det regelverk som återfinns i kollektivavtalen, som omfattar den allra största majoriteten av arbetstagarna i Sverige, dels de lagstadgade nedre gränserna för lönesättning, vilka främst aktualiseras i avsaknad av kollektivavtal. Det har även funnits att möjligheterna att göra gällande anspråk med stöd av kollektivavtalet skiljer sig mellan de organiserade och icke-organiserade arbetstagarna vid kollektivavtalsbundna arbetsplatser.

Mot bakgrund av ovan anført måste, vid besvarandet av frågan om huruvida svenska arbetstagare har en möjlighet att utkräva en minimilön, en distinktion göras mellan organiserade arbetstagare vid kollektivavtalsbundna arbetsplatser, utanförstående arbetstagare vid kollektivavtalsbundna arbetsplatser och arbetstagare på icke-kollektivavtalsbundna arbetsplatser.

För den organiserade arbetstagaren på en kollektivavtalsbunden arbetsplats gäller givetvis kollektivavtalets bestämmelser i första hand för reglerandet av löner. Eftersom dessa arbetstagare binds av kollektivavtalet, i enlighet med 26 § MBL, har dessa även möjlighet att direkt utifrån kollektivavtalet göra gällande rättigheter. I minimilönehänseende innebär detta alltså att en organiserad arbetstagare på en kollektivavtalsbunden arbetsplats har möjlighet att med stöd av

kollektivavtalet hävda rätt till en viss minimilön – förutsatt att någon sådan anges i kollektivavtalet. Som nämnts i uppsatsens tidigare avsnitt återfinns idag ungefär 250 kollektivavtal med uttryckligen angivna minimilöner på den svenska arbetsmarknaden.²⁴⁸ En organiserad arbetstagare vid en arbetsplats där ett sådant kollektivavtal råder har alltså en reell rättslig möjlighet att utkräva en minimilön.

Situationen för den utanförstående arbetstagaren på en kollektivavtalsbunden arbetsplats är emellertid en annan. Den utanförstående arbetstagaren binds inte av kollektivavtalet på samma sätt som den organiserade, och kan därför inte hävda rättigheter med stöd av detta. Visserligen föreligger en skyldighet att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser även på de utanförstående arbetstagarna, varför eventuella minimilönenivåer även ska tillämpas på dessa. Denna skyldighet gäller emellertid i förhållande till den avtalsslutande parten, alltså facket, inte den enskilda arbetstagaren. Skulle arbetsgivaren underlåta att tillämpa det gällande kollektivavtalets lönebestämmelser på den utanförstående arbetstagaren, exempelvis genom att till denne utbetala en lön understigande kollektivavtalets minimilön, har arbetstagaren ingen möjlighet att angripa detta. Detta blir i stället en fråga om kollektivavtalsbrott i förhållande till facket, som kan välja att driva frågan för att hålla arbetsgivaren ansvarig för dess kollektivavtalsbrott.

I fråga om den utanförstående arbetstagaren ska dock nämnas att denne kan tillerkännas möjlighet att kräva ut den i kollektivavtalet angivna minimilönen, förutsatt att denna del av kollektivavtalet blivit en del av det enskilda anställningsavtalet. Detta skulle kräva antingen att det gjorts hänvisningar till kollektivavtalets lönebestämmelser i det enskilda anställningsavtalet, eller att arbetstagaren i fråga sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtalet och inget avvikande avtalats mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.²⁴⁹ Eftersom den enskilda arbetstagaren binds av sitt anställningsavtal har denne en direkt möjlighet att utkräva den kollektivavtalsstadgade minimilönen för det fall att denna skulle anses utgöra del av anställningsavtalet.

Någon möjlighet för den enskilde, utanförstående, arbetstagaren att utkräva en minimilön finns alltså som huvudsak inte. För det fall att kollektivavtalets lönebestämmelser blivit del av det enskilda anställningsavtalet, antingen genom direkta hänvisningar till kollektivavtalet eller att något avvikande från dess bestämmelser inte avtalats, kan dock den enskilda arbetstagaren med stöd av sitt anställningsavtal utkräva en eventuell kollektivavtalsstadgad minimilön.

I avsaknad av kollektivavtal råder, som tidigare nämnts, i princip fullständig avtalsfrihet. På en icke-kollektivavtalsbunden arbetsplats kan således avtalas om vilken lön som helst, med undantag för de lagstadgade begränsningar som tidigare redogjorts för. Frågan som får ställas är därmed huruvida arbetstagare på icke-kollektivavtalsbundna arbetsplatser med stöd av dessa lagstadgade begränsningar har möjlighet att utkräva en minimilön. Min uppfattning är att så inte är fallet.

Gemensamt för de bestämmelser som redogjorts för är att dessa inte anger någon lägsta lön. I dessa lagrum anges i stället olika förbud vilka sätter de gränser inom vilka lönesättningen måste befinna sig. I avtalslagen handlar det om ett

²⁴⁸ Se avsnitt 3.2.3

²⁴⁹ Se avsnitt 3.1.4 och däri refererade mål AD 2020 nr 4

förbud mot ”oskäligen” avtalsvillkor, i Brottsbalken ett förbud mot arbete under ”uppenbart orimliga villkor” och i Diskrimineringslagen ett förbud mot lönesättning som är diskriminerande. Arbetstagaren ges med stöd av dessa bestämmelser en möjlighet att av olika anledningar invända mot den lön som utbetalas till dem, men har ingen rätt att kräva en viss minimilön.

Avsaknaden av möjlighet att utkräva en viss lönenivå, än mindre en viss minimilön är särskilt framträdande avseende Diskrimineringslagen såväl som Människoexploateringsbrottet. Frågan om lönediskriminering kretsar egentligen inte kring själva lönen som utbetalas, utan handlar i första hand om ett missgynnande i förhållande till någon annan på diskriminerande grunder. Ett diskriminerande lönevillkor kan visserligen jämkas, och på så sätt ses som ett utkrävande av en lönenivå. Jämningen sker emellertid med beaktande av vad en person i jämförbar ställning skulle få, varför detta saknar koppling till en eventuell miniminivå av lön.

Även i människoexploateringsbrottet är lönefrågan sekundär. Detta framgår tydligt av den tidigare presenterade domen från HD²⁵⁰, där målets huvudfråga var huruvida restaurangägaren hade gjort sig skyldig till brott, och frågan om vilken lön som bort utbetalas till målsägandena enbart utgjorde en sekundär fråga för fastställandet av restaurangägarens skuld. Att målsägandena tillerkändes skadestånd för utebliven bör inte förväxlas med att det skulle vara fråga om ett utkrävande av en minimilön.

36 § Avtalslagen kan möjligen uppfattas som en möjlighet att utkräva en viss minimilön. Till skillnad från övriga lagstadgade bestämmelser kan en arbetstagare, med stöd av 36 § Avtalslagen, yrka på en viss lönenivå. I ett sådant förfarande är dessutom lönefrågan den huvudsakliga, och bedömningen om huruvida lönevillkoret är ”oskäligt” är centralt. Det är dock fortfarande inte fråga om någon direkt utkrävbar, på förhand fastställd, minimilön. Det framgår snarare av den praxis som tidigare presenterats att bedömningen om ett lönevillkor är oskäligt görs med ledning i den normala lönenivån i det dominerande kollektivavtalet. Den lön som kan utkrävas är alltså inte en lägsta nivå, utan snarare en ”normal”, lönenivå.²⁵¹

Sammanfattningsvis kan alltså konstateras att det i den svenska rätten finns begränsade möjligheter att utkräva en minimilön. Denna rätt tillkommer i första hand enbart den organiserade arbetstagaren vid en kollektivavtalsbunden arbetsplats, under förutsättning att det rådande kollektivavtalet anger en minimilön. I vissa fall kan även utanförstående arbetstagare vid sådana arbetsplatser göra gällande en sådan rätt. För att detta ska vara aktuellt krävs emellertid att kollektivavtalets lönebestämmelser ska anses blivit del av det enskilda anställningsavtalet, vilket inte alltid är fallet.

Mot bakgrund av att enbart 250 av 700 kollektivavtal anger uttryckliga minimilönenivåer, samt att den fackliga organisationsgraden i Sverige uppgår till

²⁵⁰ Se avsnitt 3.3.3

²⁵¹ Se avsnitt 3.3.2

omkring 69 %²⁵², kan sägas att denna möjlighet tillkommer en liten andel arbetstagare.

Frågan om det i svensk rätt finns en möjlighet för arbetstagare att utkräva en minimilön bör alltså besvaras nekande.

5.2 Innefattar minimilönedirektivet rättigheter i form av utkrävbara minimilöner?

5.2.1 Kan minimilönedirektivet komma att bli föremål för EU-domstolens prövning?

Att direktiv hamnar på EU-domstolens bord till följd av begäran om förhandsavgörande eller fördragsbrottstalan är inte en ovanlig företeelse. Detta är snarare ett mycket vanligt förekommande fenomen, och något som sker i stor utsträckning. Rent hypotetiskt sett är det således mycket möjligt att ett direktiv som minimilönedirektivet skulle kunna bli föremål för såväl fördragsbrottstalan som begäran om förhandsavgörande.

Mot bakgrund av omständigheterna i det aktuella fallet är min uppfattning emellertid att det förefaller osannolikt att kommissionen, eller någon medlemsstat, skulle välja att inleda en talan om fördragsbrott mot Sverige för dess implementering av minimilönedirektivet. I vart fall gällande frågan om det av direktivet ska följa rättigheter för enskilda arbetstagare.

Av utläggningen i uppsatsens avsnitt 4.1.1.2 följer att det finns två huvudsakliga anledningar bakom aktualiserandet av en fördragsbrottstalan i förhållande till ett direktiv. Antingen finns det en given tolkning av direktivet som medlemsstaten på grund av inrikespolitiska svårigheter inte lyckats genomföra, eller så föreligger det delade meningar om hur direktivet ska tolkas, vilket motiverar kommissionen att vidta åtgärder mot en medlemsstat.

Vad gäller minimilönedirektivet kan konstateras att det, avseende frågan om direktivet ska anses tillskriva enskilda arbetstagare rättigheter i form av minimilöneskydd, inte finns något på förhand givet svar. För det fall att det hade varit givet att en sådan rättighet skulle följa av direktivet kan det spekuleras att det hade förelegat svårigheter att från svenskt håll korrekt implementera direktivet. Detta mot bakgrund av det stora motstånd som visats gentemot en sådan tolkning inte bara från den svenska lagstiftaren, men även de svenska facken och näringslivet. Detta hade utgjort en reell risk för att Sverige skulle kunna bli föremål för en fördragsbrottstalan. En sådan situation kommer dock, med störst sannolikhet, inte aktualiseras eftersom det inte är klart att det av direktivet följer rätt till minimilöneskydd för enskilda arbetstagare.

De uttalanden som gjorts av den svenska regeringen²⁵³ tyder på en uppfattning om att den svenska rätten är i överensstämmelse med minimilönedirektivet. Av

²⁵² Se avsnitt 3.1.2

²⁵³ Se avsnitt 1.1

detta kan slutsatsen dras att några implementeringsåtgärder, särskilt avseende möjligheten att kräva ut en minimilön, inte kommer att vidtas från svenskt håll. Frågan blir då om något tyder på att kommissionen är av en annan uppfattning, och mot bakgrund av detta skulle välja att föra en fördragsbrottstalan mot Sverige för underlåtenhet att, i enlighet med deras uppfattning om minimilönedirektivet, tillerkänna enskilda arbetstagare en rätt att kräva ut en minimilön.

Min uppfattning är att det saknas underlag för att befara att kommissionen av ovan angiven anledning skulle inleda en fördragsbrottstalan. Kommissionen har genomgående, såväl innan som efter att direktivförslaget presenterades, uttalat att direktivet till fullo kommer att respektera nationella befogenheter och traditioner. Många gånger har kommissionen även uppvisat en positiv inställning till lönebildningsmodeller som uteslutande stöds av kollektivavtal, och framhållit detta som ett recept på framgång.²⁵⁴ Det förefaller mot denna bakgrund som osannolikt att kommissionen plötsligt skulle ändra uppfattning, och dra Sverige inför EU-domstolen för felaktig eller bristfällig implementering av minimilönedirektivet. I vart fall gällande avsaknaden av möjlighet för arbetstagare att utkräva en minimilön.

Att minimilönedirektivet däremot skulle komma att bli föremål för en begäran om förhandsavgörande ser jag som sannolikt. Det kan inte ses som en omöjlighet att en enskild arbetstagare i en nationell tvist skulle hävda att denne har rätt till en viss minimilön och att det sätt på vilket den svenska rätten tillämpas, där det i princip saknas en rätt att utkräva en minimilön, strider mot EU-rätten. Ett tänkbart scenario där en sådan fråga skulle kunna uppkomma är ifall en oorganiserad arbetstagare, med en lön klart understigande den normala nivån enligt det i branschen dominerande kollektivavtalet, skulle väcka talan mot sin arbetsgivare och yrka på att denne har en rätt att utkräva en minimilön. Eftersom det saknas ett tydligt svar på huruvida en sådan rätt föreligger kan den nationella domstolen bli tvungen att söka tolkningshjälp från EU-domstolen.

Sammanfattningsvis är det således möjligt, och troligt, att minimilönedirektivet och frågan om det av detta följer en rätt till minimilöneskydd kan komma att bli föremål för EU-domstolens tolkning. Detta genom en begäran om förhandsavgörande initierad av en enskild arbetstagare vars lön klart understiger den rådande kollektivavtalsnivån, men som enligt den nationella rätten i princip saknar möjlighet att invända mot detta.

5.2.2 Hur kan EU-domstolen komma att tolka frågan om det av minimilönedirektivet följer enskilda rättigheter?

EU-rättens föränderliga natur har i flertal uttalanden uppmärksamats av EU-domstolen. Ett känt sådant uttalande återfinns i det välkända CILFIT-målet²⁵⁵, där EU-domstolen uttalade att det vid tolkningen av unionsrättsliga

²⁵⁴ Se avsnitt 2.1

²⁵⁵ Se avsnitt 4.1.2.3, mål C-283/81 Srl CILFIT and Lanificio di Gavardo SpA v Ministry of Health

bestämmelser måste tas hänsyn till EU-rättens syfte och dess utvecklingsstadium vid den tidpunkt då den aktuella bestämmelsen ska tillämpas.²⁵⁶

Frågan om hur EU-domstolen långt i framtiden kan komma att tolka frågan om det av minimilönedirektivet följer en rättighet för enskilda arbetstagare att kunna kräva ut en viss minimilön är, mot bakgrund av ovan stadgat, svår att besvara. Det kan inte uteslutas att EU-rätten i framtiden kan komma att utvecklas på ett sådant sätt att det inte finns något alternativ för EU-domstolen utöver att genom minimilönedirektivet tillerkänna enskilda arbetstagare rättigheter i form av utkrävbara minimilöner.

Med ledning av EU-rättens utveckling i dagsläget, särskilt beaktande den rättspraxis som presenterats i uppsatsen, är min uppfattning emellertid att det förefaller osannolikt att EU-domstolen idag skulle komma att tolka minimilönedirektivet på ett sådant sätt.

Vid bildandet av denna uppfattning har hänsyn tagits till den tolkning som EU-domstolen skulle kunna göra med stöd av dess sedvanliga tolkningsmetoder, såväl som möjligheten att EU-stadgan motiverar domstolen att göra en långtgående teleologisk tolkning av direktivets bestämmelser. Detta kommer att diskuteras vidare nedan.

5.2.2.1 Tolkning enligt de sedvanliga tolkningsmetoderna

Mot bakgrund av att den språkliga tolkningsmetoden bildar utgångspunkten i all lagtolkning²⁵⁷ är detta en logisk plats att inleda resonemanget om EU-domstolens eventuella tolkning av minimilönedirektivet på. De aktuella direktivbestämmelserna, artikel 1.1c samt 12.1, lyder som följande:

*"I syfte att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, [...], fastställs genom detta direktiv en ram för följande: Förbättring av arbetstagarnas faktiska tillgång till rätt till minimilöneskydd **där** detta föreskrivs i nationell rätt och/ eller följer av kollektivavtal."*²⁵⁸

Och

*"Medlemsstaterna ska, [...], säkerställa att arbetstagare, [...], ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning i tid samt rätt till prövning vid åsidosättande av rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller i fråga om minimilöneskydd, **om** sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal."*²⁵⁹

²⁵⁶ Se avsnitt 4.1.2.3, mål C-283/81 Srl CILFIT and Lanificio di Gavardo SpA v Ministry of Health, punkt 20

²⁵⁷ Se avsnitt 4.1.2.1

²⁵⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 1.1c. Observera att det fetstilta är mitt tillägg.

²⁵⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 12.1. Observera att det fetstilta är mitt tillägg.

I enlighet med vad EU-domstolens angett i sin praxis²⁶⁰ måste undersökas huruvida det, enligt dess normala betydelse i vanligt språkbruk, av dessa bestämmelser följer att arbetstagare ska ha rätt att utkräva en minimilön.

Utifrån den svenska språkversionen, sedd ovan, förefaller det mer sannolikt att så inte är fallet. Sett till formuleringen av dessa artiklar framstår det nämligen som att direktivets bestämmelser om rätten till minimilöneskydd (artikel 1.1c), såväl som rätten till prövning vid åsidosättande av rättigheter i fråga om minimilöneskydd (artikel 12.1) gäller under förutsättning att någon sådan rätt sedan tidigare återfinns i lagstiftning eller i de kollektivavtal som återfinns på den nationella arbetsmarknaden. Denna uppfattning bygger på det faktum att det i direktivtexten inte talas om en generell tillgång till minimilöneskydd eller generell rätt till prövning vid åsidosättande av rättigheter i fråga om minimilöneskydd. Det anges i stället att direktivet fastställer en ram för arbetstagares möjlighet att tillerkännas minimilöneskydd **där** detta föreskrivs i nationell rätt och/eller följer av kollektivavtal (artikel 1.1c) och att arbetstagare enligt direktivet ska ges rätt till prövning när deras rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd åsidosätts (artikel 12.1), **om** sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal.

Tilläggen ”där” och ”om” indikerar att rätten till minimilöneskydd, och rätten till prövning vid åsidosättande av ett sådant skydd, enbart gäller för det fall att den nationella rätten eller kollektivavtalen anger något sådant. Motsatsvis innebär detta att om det i den nationella rätten eller kollektivavtalen saknas en rätt till viss minimilön, så bortfaller direktivets möjligheter att ge något sådant. Särskilt tydligt blir detta av tillägget ”om”, som tämligen starkt markerar att rätten till prövning vid åsidosättande av minimilöneskyddet enbart tillkommer arbetstagare för det fall att någon sådan rätt finns lagstadgad eller i kollektivavtalen. Detta i motsats till tillägget ”där”, som visserligen indikerar att rätten till minimilöneskydd är underkastad vissa villkor, men inte tydligt utesluter att en sådan rätt skulle kunna föreligga om det i den nationella rätten saknades ett minimilöneskydd.

Det räcker emellertid inte enbart att analysera ordalydelsen i den svenska språkversionen av minimilönedirektivet. Enligt EU-domstolen krävs det, vid en tolkning av unionsrättsliga bestämmelser, en jämförelse av olika språkversioner.²⁶¹ Nedan följer därför den engelska språkversionen av artiklarna 1.1c och 12.1.

*“With a view to improving living and working conditions in the Union, [...], this Directive establishes a framework for: enhancing effective access of workers to rights to minimum wage protection **where** provided for in national law and/or collective agreements.”²⁶²*

Och

²⁶⁰ Se avsnitt 4.1.2.1

²⁶¹ Se avsnitt 4.1.2.1 och EU-domstolens dom i mål C-283/81 Srl CILFIT and Lanificio di Gavardo SpA v Ministry of Health

²⁶² Observera att det fetstilta är mitt tillägg.

*“Member States shall ensure that, [...], [...], workers, [...], have access to effective, timely and impartial dispute resolution and a right to redress, in the case of infringements of rights relating to statutory minimum wages or relating to minimum wage protection, **where** such rights are provided for in national law or collective agreements.”*²⁶³

I den engelska ordalydelsen återfinns två tillägg, i form av ordet ”where”, vilka kan uppfattas som ett förbehåll för när rätten till minimilöneskydd kan aktualiseras. Även dessa tillägg tyder på att minimilöneskyddet enbart aktualiseras när det redan återfinns ett sådant skydd i det nationella systemet, antingen i lagstiftning eller i kollektivavtal.

Det ska dock poängteras att det föreligger en skillnad mellan den svenska och engelska språkversionen vad gäller bestämmelsen i artikel 12.1. Min uppfattning är att det svenska ”**om** sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal.” utgör en betydligt starkare markering än det engelska ”**where** such rights are provided for in national law or collective agreements”. För att på ett lika tydligt sätt markera att minimilöneskydd enligt direktivets bestämmelser enbart kan aktualiseras när en sådan rätt finns i den nationella rätten eller i kollektivavtal, hade den engelska språkversionen kunnat utnyttja ordet ”if”. Bestämmelsen hade då lytt som följande: “**If** such rights are provided for in national law or collective agreements”.

Skillnaderna i de olika språkversionerna, särskilt beaktande att det i den engelska språkversionen utnyttjats ett mer neutralt språkbruk, kan ge anledning att betvivla de slutsatser som kunnat dras från den svenska språkversionen. Det kan alltså inte med fullständig säkerhet konstateras att direktivets ordalydelse utesluter en ordning enligt vilken enskilda arbetstagare ges rätt att kräva ut minimilöner, även om det finns starka skäl att betvivla att en sådan tolkning skulle komma att göras.

Innebörden av bestämmelserna i artikel 1.1c och 12.1 kan även utrönas genom en undersökning av det sammanhang som dessa återfinns i, en s.k. systematisk tolkning.²⁶⁴ I sin rättspraxis har EU-domstolen, vid tolkning av bestämmelser i sekundärrättsliga rättsakter, undersökt innebörden av dessa genom jämförelser med andra bestämmelser i samma rättsakt.²⁶⁵

Vid en systematisk tolkning är bestämmelserna i direktivets artikel 1.4 a-b särskilt intressanta som jämförelseobjekt. I dessa anges att ingenting i direktivet ska tolkas som en skyldighet för någon medlemsstat att införa lagstadgade minimilöner eller förklara kollektivavtal allmängiltiga. För det fall att artiklarna 1.1c och 12.1 anses ge uttryck för rättigheter för enskilda arbetstagare, hade dessa bestämmelser stått i direkt motstridighet mot bestämmelserna i artikel 1.4 a-b.

I sin praxis har EU-domstolen nämligen tidigare underkänt traditionella kollektivavtal som implementeringsmetoder för direktiv, detta då kollektivavtalens bestämmelser inte träffar samtliga arbetstagare.²⁶⁶ Skulle direktivets artikel 1.1c

²⁶³ Observera att det fetstiltla är mitt tillägg.

²⁶⁴ Se avsnitt 4.1.2.2

²⁶⁵ Se avsnitt 4.1.2.2, EU-domstolens dom i mål C-51/70 Alfons Lütticke GmbH mot Hauptzollamt Passau

²⁶⁶ Se avsnitt 4.4, EU-domstolens dom i mål C-143/83 Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Danmark

och 12.1 anses ge uttryck för rättigheter för enskilda arbetstagare, hade dessa rättigheter alltså inte kunnat tillgodoses genom kollektivavtal. Konsekvensen för de länder där lönesättningen regleras genom traditionella kollektivavtal hade därmed blivit en skyldighet att antingen allmängiltigförklara sina kollektivavtal eller införa lagstadgade minimilöner – detta för att på ett korrekt sätt implementera minimilönedirektivet.

En sådan tolkning av artiklarna 1.1c och 12.1 kan alltså inte stödjas genom det sammanhang som bestämmelserna återfinns i. Snarare skulle detta skapa direkta motsättningar mellan direktivets olika bestämmelser och bidra till ett ännu mindre klarlagt rättsläge. Mot bakgrund av ovan anført kan även poängteras att en tolkning enligt vilket artiklarna 1.1c och 12.1 anses ge uttryck för arbetstagar-rättigheter skulle innebära en tolkning direkt i strid med ordalydelsen i artikel 1.4 a-b. EU-domstolen har tidigare visat stor återhållsamhet med att tolka sekundär-rättsliga bestämmelser i strid med dess ordalydelse, obeaktat om det skulle finnas skäl till att göra detta.²⁶⁷ Det förefaller därmed osannolikt att en sådan tolkning skulle göras i detta fall.

Även syftena och ändamålen med minimilönedirektivet och dess bestämmelser i artikel 1.1c och 12.1 bör beaktas vid resonemanget om EU-domstolens framtida tolkning.

Av direktivets rättsliga grund följer att det ändamål direktivet ämnar uppfylla är att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för unionens arbetstagare. Den fråga som därefter måste ställas är huruvida bestämmelserna i artikel 1.1c och 12.1 syftar till att uppnå detta ändamål genom att ge arbetstagare rätt till utkrävbbara minimilöner. Med beaktande av de upplysningar som återfinns i minimilönedirektivets ingress torde svaret på denna fråga vara nekande.

I ingressen till minimilönedirektivet, där det anges vad som beaktats vid utfärdandet av direktivet, framhålls konsekvent uppfattningen att kollektivavtalsförhandlingar är det bästa sättet för att uppnå ett tillräckligt minimilöneskydd, och i förlängningen förbättra arbetstagarnas levnads- och arbetsvillkor.²⁶⁸ Ett tydligt exempel på ett sådant uttalande återfinns i ingressens skäl nummer 23. I ingressen anges även att direktivet inte ska tolkas som en skyldighet för någon medlemsstat att införa lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklara sina kollektivavtal.

Visserligen framhåller även ingresstexten att traditionella strukturer för kollektivavtalsförhandlingar försvagats under senare år, vilket kan påverka lönernas skälighet och därmed även arbetstagarnas levnads- och arbetsvillkor negativt. Det finns emellertid inget i ingressen som tyder på en uppfattning om att direkt utkrävbbara minimilöner är botemedlet mot detta. Snarare anges det att kollektivavtalsförhandlingar av denna anledning ska stärkas.

En tolkning av artikel 1.1c och 12.1 där arbetstagare ges rättigheter i form av utkrävbbara minimilöner hade, enligt min uppfattning, enbart försvagat möjligheten till kollektivavtalsförhandlingar. Som det angetts i ingressen till minimilönedirektivet kännetecknas de mest framgångsrika arbetsmarknaderna, där

²⁶⁷ Se avsnitt 4.1.2.1, EU-domstolens dom i de förenade målen C-310/98 Hauptzollamt Neubrandenburg mot Leszek Labis och C-406/98 Sagpol SC Transport Miedzynarodowy i Spedycja

²⁶⁸ Se avsnitt 2.3

kollektivavtal är centrala, av en hög kollektivavtalsäckning och hög organisationsgrad. En ordning enligt vilken arbetstagare genom minimilönedirektivet tillerkänns rättigheter hade, som tidigare nämnts, lett till en skyldighet för vissa medlemsstater att införa antingen lagstadgade minimilöner eller att allmängiltigförklara sina kollektivavtal. En logisk följd av detta blir att kollektivavtalsförhandlingarna försvagas, eftersom uppgiften att sätta löner då förflyttas från arbetsmarknadens parter, till lagstiftaren eller annan företrädare för staten, exempelvis en myndighet vid ett allmängiltigförklarande av kollektivavtal. Vad finns det för incitament för arbetsmarknadens parter att förhandla när en av de viktigaste förhandlingsfrågorna inte längre ligger på deras bord?

Den tolkning som kan göras utifrån minimilönedirektivets ordalydelse, dess systematik, dess syften och ändamål pekar alltså på att någon rätt till utkrävbara minimilöner inte bör följa av direktivet. Denna tolkning bekräftas även av minimilönedirektivets tillkomsthistoria – något EU-domstolen i sin praxis har tillmätt betydelse vid tolkningen av direktivbestämmelser.²⁶⁹ I förevarande rättspraxis anger EU-domstolen att det som skett under förhandlingarna kan tillmätas betydelse för hur rättsaktens bestämmelser sedan ska tolkas.

Vad gäller minimilönedirektivet kan konstateras att det under förhandlingarnas gång förelegat skilda uppfattningar om huruvida det av direktivet ska anses följa utkrävbara rättigheter. Kommissionen och Europaparlamentet har varit av denna uppfattning, medan rådet och medlemsstater som Sverige starkt motsatt sig detta. Det är inte möjligt att ta del av det som sagts under förhandlingarnas gång. Vad som emellertid kan konstateras är att det föreligger stora skillnader mellan kommissionens ursprungliga förslag och det slutliga direktivet. Enligt kommissionens ursprungliga förslag skulle nuvarande artikel 1.1c reglera *”arbetstagarnas tillgång till minimilön i form av löner som fastställs i kollektivavtal”* och nuvarande artikel 12.1 reglera arbetstagarnas rätt till prövning vid inskränkning av *”rättigheter i fråga om minimilöneskydd enligt kollektivavtal”*. Det är svårt att tolka ordalydelsen i kommissionens ursprungliga förslag på något annat sätt än att det av direktivet skall följa rättigheter i form av utkrävbara minimilöner.

I samband med att direktivet slutligen antagits har dock bestämmelserna ovan genomgått stora förändringar och ger, som tidigare nämnt, inte alls ett klart intryck av att det av direktivet ska följa rättigheter. Det kan mot bakgrund av detta antas att rådets och de kritiska medlemsstaternas ståndpunkt i förhandlingarna fått gehör, och att bestämmelserna utstått nämnda förändringar för att förfarandet med antagandet av direktivet ska kunnat fortgå, utan missnöjda parter som blockerar processen. I enlighet med vad EU-domstolen slagit fast i sin dom i mål C-677/20 måste detta prägla tolkningen av minimilönedirektivets bestämmelser på ett sådant sätt att direktivets bestämmelser inte kan anses ge upphov till rättigheter i form av utkrävbara minimilöner.

Sammanfattningsvis tyder alltså samtliga sedvanliga tolkningsmetoder utnyttjade av EU-domstolen på att någon tolkning enligt vilken rättigheter anses följa av direktivet inte kommer att kunna göras. Slutsatserna från tolkningsmetoderna bekräftas av minimilönedirektivets tillkomsthistorik, där det tydligt framgår att

²⁶⁹ Se avsnitt 4.1.2.4, EU-domstolens dom i mål C-677/20 IG Metall och ver.di

uppfattningen om att det av direktivet ska följa rättigheter inte har fått tillräckligt gehör.

5.2.2.2 Långtgående teleologisk tolkning med stöd av EU-stadgan

Trots att det finns mycket som talar emot att EU-domstolen skulle tolka minimilönedirektivets bestämmelser på sådant sätt att dessa innebär en rätt för arbetstagare att kunna kräva ut en minimilön, kan detta inte helt uteslutas. Av EU-domstolens praxis kan nämligen utläsas en tendens till långtgående teleologiska tolkningar i arbetsrättsliga frågor, särskilt när en koppling till EU-stadgan kan göras. Ett tydligt sådant exempel är EU-domstolens dom i mål C-55/18, det s.k. CCOO-målet, där EU-domstolen i princip uppfann en skyldighet som inte framgick av direktivet i syfte att värna om en stadgefäst rättighet. Min uppfattning är att en liknande argumentation möjligen skulle kunna föras av EU-domstolen avseende minimilönedirektivet. Detta särskilt vid en tolkningsfråga uppkommen i förhållande till Sverige, där en stor del av arbetstagarna i princip saknar en rättslig möjlighet att göra gällande löneanspråk.

Likt resonemanget i CCOO-målet skulle EU-domstolen möjligen kunna konstatera att bestämmelserna i minimilönedirektivet utgör en precisering av den grundläggande rättighet som följer av artikel 31.1 i EU-stadgan, varför direktivets bestämmelser ska tolkas mot bakgrund av denna rättighet.²⁷⁰ Något som talar emot detta är visserligen att det av förklaringarna avseende EU-stadgan inte finns något uttryckligt stöd för en sådan tolkning, enligt vilken artikel 31.1 anses inbegripa en rätt till en viss lägsta nivå av lön. Dessa förklaringar är emellertid inte bindande, och kan därmed potentiellt avvika från till förmån för andra argument om innehållet i EU-stadgans bestämmelser. Ett sådant argument skulle kunna vara att minimilönedirektivets ingress direkt hänvisar till EU-stadgans artikel 31.1, vilket EU-domstolen tidigare har bedömt utgöra en indikation på en koppling mellan EU-stadgans bestämmelser och ett direktiv.²⁷¹ Även det faktum att vissa medlemsstater synes vara av uppfattningen att det i EU-stadgans artikel 31.1 inryms en rätt till en viss lägsta nivå av lön torde kunna påverka EU-domstolens uppfattning i denna fråga.

För det fall att EU-domstolen anser att EU-stadgans artikel 31.1 inrymmer en rätt till en lägsta nivå av lön och att denna rättighet preciseras genom minimilönedirektivet, kan de komma att ställa sig liknande frågor som de i CCOO-målet; huruvida rätten rättigheterna i artikel 31.1 kan tillgodoses i ett system där samtliga arbetstagare inte ges möjlighet att utkräva minimilöner, samt om en ordning enligt vilket minimilönedirektivet inte ålägger medlemsstaterna en skyldighet att ge samtliga arbetstagare rätt till utkrävbara minimilöner innebär att rättigheterna i artikel 31.1 förlorar sin verkan. Min uppfattning är att den första frågan skulle kunna besvaras nekande, och den senare frågan jakande, i vart fall avseende Sverige.

I ett system som det svenska, där lagreglering avseende löner saknas, försvåras avsevärt möjligheten för arbetstagare att begära en viss lönenivå. Visserligen finns

²⁷⁰ Se avsnitt 4.3.1

²⁷¹ Se avsnitt 4.3.2–4.3.3

något som kan likna en sådan möjlighet i form av 36 § Avtalslagen, enligt vilken en arbetstagare kan begära jämkning av lönebestämmelserna i sitt anställningsavtal i syfte att få ut en skälig lön. Att invända mot alldeles för låga löner är alltså, för arbetstagare på icke-kollektivavtalsbundna arbetsplatser, inte omöjligt. Det kan dock uppfattas som orimligt svårt, särskilt mot bakgrund av att arbetstagaren generellt sett är den svagare parten i ett anställningsförhållande, att dra sin arbetsgivare inför rätten och argumentera för att en högre lön ska utbetalas. Min uppfattning är att EU-domstolen, likt vad de konstaterat i CCOO-målet, skulle kunna uppfatta detta som ett problem. Särskilt eftersom det i Sverige konstaterats bli allt vanligare med arbete till synnerligen låg lön.²⁷²

I ett försök att ge EU-stadgans artikel 31.1 fullt genomslag skulle EU-domstolen alltså kunna komma att tolka minimilönedirektivet på så sätt att det ger arbetstagare rättigheter i form av utkrävbara minimilöner – trots att någon sådan rätt, av de anledningar som angetts i avsnitt 5.1.2.1, egentligen inte framgår av direktivet.

Det ska dock poängterats det i praktiken är osannolikt att EU-domstolen skulle komma att tolka minimilönedirektivet på ovan angivet sätt. Detta av främst tre anledningar.

Som tidigare nämnts skulle en tolkning enligt vilken direktivets artiklar 1.1c och 12.1 anses innebära att arbetstagare skall ha rätt till utkrävbara minimilöner utgöra en tolkning i strid med ordalydelsen. EU-domstolen har visserligen tidigare tillåtit sådana tolkningar, exempelvis i de tidigare refererade målen C-294/83 *Les Verts*, och C-70/88 *Tjernobyl*, varför det skulle kunna tänkas att en sådan tolkning skulle kunna göras igen.²⁷³ Det föreligger dock stora skillnader mellan ovan angivna mål, och ett sådant mål som i framtiden skulle aktualiseras vid en tolkning av minimilönedirektivet.

Såväl *Les Verts*-målet som *Tjernobyl*-målet handlade om tolkning av bestämmelser i fördragen, mer specifikt om de fördragsfästa möjligheterna att föra ogiltighetstalan mot rättsakter antagna av EU:s institutioner. Hade avsaknaden av möjlighet att föra ogiltighetstalan mot rättsakter antagna av Europaparlamentet, vilket var fallet i *Les Verts*-målet, eller avsaknaden av talerätt för Europaparlamentet vid ogiltighetstalan av rättsakter antagna av rådet, vilket var fallet i *Tjernobyl*-målet, inte åtgärdats hade detta fått tämligen allvarliga konsekvenser. Dels från ett EU-rättsligt perspektiv, eftersom detta skulle ”strida mot fördragets anda” i enlighet med vad EU-domstolen konstaterade i de aktuella målen, dels från ett rättsstatsperspektiv, eftersom vissa Europeiska institutioner då skulle kunna undgå all form av kontroll av dess rättsakters förenlighet med fördragen. Det finns mer incitament för EU-domstolen att vidta en tolkning i strid med ordalydelsen för att åtgärda en sådan situation, än det gör vad gäller en otillfredsställande direktivreglering avseende arbetstagares sociala rättigheter.

Det ska dessutom påpekas att bristerna i fördraget som aktualiserades i *Les Verts*- och *Tjernobyl*-målet inte omedelbart kunde avhjälpas genom åtgärder från unionslagstiftarens håll, på samma sätt som brister i ett direktiv hade kunnat. Att

²⁷² Se avsnitt 3.3.3

²⁷³ Se avsnitt 4.1.2.5

ändra bestämmelser i fördragen tar betydligt längre tid och kräver mer insatser än vad ändrandet av ett direktiv gör. EU-domstolen kan av denna anledning ha valt att träda in i unionslagstiftarens roll vad gäller Les Verts- och Tjernobyl-målen, men skulle troligen inte göra detsamma i fråga om ett direktiv. I detta sammanhang bör EU-domstolens dom i de förenade målen C-310/98 och C-406/98 åter uppmärksammas, där EU-domstolen uttryckt en ovilja att träda in i unionslagstiftarens roll och tolka sekundärrättsliga bestämmelser i strid med deras ordalydelse. Det framstår därför som osannolikt att EU-domstolen skulle vidta en tolkning i strid med ordalydelsen till förmån för en långtgående teleologisk tolkning.

I det direktiv som var aktuellt i CCOO-målet, som använts som jämförelseobjekt i förevarande analys, fanns dessutom inget förbehåll där det stadgades att ”inget i detta direktiv ska tolkas som en skyldighet för medlemsstater att registrera arbetstagares arbetstid”, på samma sätt som återfinns i minimilönedirektivet avseende skyldigheten att införa lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklara kollektivavtal. Hade en sådan passus återfunnits i arbetstidsdirektivet, som var föremål för prövning i CCOO-målet, hade troligen EU-domstolen underlåtit att utdöma en skyldighet att registrera arbetstid. Resonemanget i CCOO-målet är alltså inte ett fullständigt korrekt jämförelseobjekt, då omständigheterna skiljer sig i förhållande till vad som skulle gälla vid en tolkning av minimilönedirektivet.

Slutligen kan även konstateras att en tolkning enligt vilken minimilönedirektivet anses innebära rättigheter i form av utkrävbbara minimilöner troligen skulle utgöra en tolkning i strid med begränsningen i artikel 153.5 FEUF. Avseende förevarande fördragsbestämmelse, som anger att ”löneförhållanden” skall undantas från EU:s kompetens, finns två framstående rättsfall: mål C-307/05 Del Cerro Alonso och mål C-268/06 Impact.

I Del Cerro Alonso-målet anger EU-domstolen att det är direkta inbladningar i fastställandet av lönenivåer som omfattas av begränsningen. Valet av begreppet ”lönenivåer” skulle möjligen kunna uppfattas innebära förfarandet enligt vilket lönerna rent numeriskt sätts. Att tillerkänna samtliga arbetstagare en rätt till utkrävbbara minimilöner torde inte omfattas av ett sådant undantag, eftersom själva minimilönernas nivåer inte anges – enbart det faktum att dessa ska finnas.

I den senare meddelade Impact-domen preciserar emellertid EU-domstolen vad som skall falla in under begränsningen. Där anges det att åtgärder som likriktning av vissa eller samtliga delar av lönerna och/eller deras nivå, är att ses som en direkt inblandning. Begränsningens omfattning har genom detta uttalande alltså utvidgats till att inte enbart gälla lönenivåerna, men även löner i generella ordalag. Min uppfattning, som delas av rådets rättstjänst²⁷⁴, är att en tolkning enligt vilket minimilönedirektivet anses ge uttryck för en rätt för samtliga arbetstagare i unionen att kunna utkräva minimilöner måste innebära en direkt inblandning i fastställandet av löner. Detta eftersom en sådan åtgärd, som riktar sig direkt till medlemsstaterna, skulle styra lönesystemen i samtliga medlemsstater i samma riktning, genom åläggandet av ett krav på tillhandahållande av minimilöner. Detta kan inte ses som annat än en likriktning av i vart fall vissa delar av

²⁷⁴ Se avsnitt 2.1.1

lönerna, vilket EU-domstolen i Impact-målet ansett utgöra en åtgärd i strid med begränsningen i artikel 153.5 FEUF.

5.3 Avslutande kommentarer

Regeringen och arbetsmarknadens parter kan dra en lättnadens suck – det framstår nämligen som osannolikt att EU-domstolen skulle komma att bedöma att minimilönedirektivet inbegriper rättigheter i form av utkrävbara minimilöner. Det kan mot bakgrund av det som framkommit i förevarande uppsats konstateras att en sådan tolkning varken stöds av minimilönedirektivets ordalydelse, dess systematik, dess syften eller de ändamål direktivet ämnar uppnå. Det har även visats att minimilönedirektivets hänvisningar till rättigheter i EU-stadgan, som tidigare motiverat EU-domstolen att tolka direktiv på tämligen oväntade och långtgående sätt, inte heller stöder en sådan tolkning. Den svenska rätten är således i överensstämmelse med minimilönedirektivet, i vart fall vad gäller avsaknaden av ett system för utkrävbara minimilöner för samtliga arbetstagare.

Antagandet av minimilönedirektivet innebär emellertid, obeaktat att några utkrävbara rättigheter troligen inte följer av direktivet, att EU tar ett stort kliv på det socialpolitiska området. Detta kan visserligen ses som en positiv utveckling mot ett mer socialt EU, som tar strid även för samhällets svagare grupper. Samtidigt kan man fråga sig hur långt denna utveckling kommer att gå, och vilka socialpolitiska initiativ som kommer närmast. För svensk del väcker detta frågan om den svenska modellens framtid. Kan den svenska modellen, som kännetecknas av en avsaknad av lagreglering, överleva i ett socialpolitiskt fokuserat EU där bindande rättsakter på arbetsmarknadens område blir allt vanligare? Kanske är minimilönedirektivet startskottet på en framtida, påtvingad, europeisering av den svenska modellen? Detta får framtiden helt enkelt utvisa.

Källförteckning

Europarättsligt material

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2401 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, [Cit. Minimilönedirektivet]

Europeiska unionens råd

Utkast till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (första behandlingen): Antagande av lagstiftningsakten: Uttalanden, 12616/22 ADD 1 REV 2 [Cit. Uttalandena i samband med antagandet av direktivet]

Opinion of the legal service: Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union – Legal basis, 6817/21

Kommissionen

Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final, [Cit. Direktivförslaget]

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN: Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter, COM(2016)127 final

Fördrag

Fördraget om Europeiska unionen

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

Övrigt

Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (2007/C303/02)

Offentligt tryck

Faktapromemorior

Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, 2020/21:FPM41

Författningar

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
Brottsbalk (1962:700)
Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Diskrimineringslag (2008:567)

Propositioner

Prop. 1975/76:81 Med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.
Prop. 1994/95:19 Sveriges medlemskap i Europeiska unionen
Prop. 2017/18:123 Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering

Riksdagsskrivelser

Riksdagsskrivelse 2020/21:138

Statens offentliga utredningar

SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen

Sveriges internationella överenskommelser

SÖ 1998:35 Europeisk social stadga (reviderad)

Utlåtanden

Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6: Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen [Cit. Arbetsmarknadsutskottets utlåtande]

Rättspraxis

Arbetsdomstolen

AD 1931 nr 93
AD 1944 nr 37
AD 1977 nr 49
AD 1986 nr 78
AD 1991 nr 49
AD 2001 nr 51
AD 2001 nr 76
AD 2005 nr 79
AD 2011 nr 27
AD 2013 nr 64
AD 2014 nr 31
AD 2018 nr 30
AD 2020 nr 4

EU-domstolens beslut

- Beslut C-69/85, Wünsche Handelsgesellschaft GmbH & Co. mot Förbundsrepubliken Tyskland, beslut meddelat den 5 mars 1986, ECLI:EU:C:1986:104
- Beslut C-128/12, Sindicato dos Bancários do Norte m.fl. mot BPN – Banco Português de Negócios SA, beslut meddelat den 7 mars 2013, ECLI:EU:C:2013:149

EU-domstolens mål

- Mål C-29/69, Erich Stauder mot Staden Ulm – Sozialamt, dom meddelad den 12 november 1969, ECLI:EU:C:1969:57
- Mål C-51/70, Alfons Lütticke GmbH mot Hauptzollamt Passau, dom meddelad den 3 mars 1971, ECLI:EU:C:1971:20
- Mål C-283/81, Srl CILFIT och Lanificio di Gavardo SpA mot Ministero della sanità, dom meddelad den 6 oktober 1982, ECLI:EU:C:1982:335
- Mål C-143/83, Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Danmark, dom meddelad den 30 januari 1985, ECLI:EU:C:1985:34
- Mål C-294/83, Parti écologiste "Les Verts" mot Europaparlamentet, dom meddelad den 23 april 1986, ECLI:EU:C:1986:166
- Mål C-314/85, Europeiska gemenskapernas kommission mot Storhertigdömet Luxemburg, dom meddelad den 17 december 1987, ECLI:EU:C:1987:569
- Mål C-70/88, Europaparlamentet mot Europeiska gemenskapernas råd, dom meddelad den 4 oktober 1991, ECLI:EU:C:1991:373
- Förenade målen C-310/98 & C-406/98, Hauptzollamt Neubrandenburg mot Leszek Labis (C-310/98) och Sagpol SC Transport Miedzynarodowy i Spedycja (C-406/98), dom meddelad den 23 mars 2000, ECLI:EU:C:2000:154
- Mål C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso mot Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, dom meddelad den 13 september 2007, ECLI:EU:C:2007:509
- Mål C-341/05, Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, dom meddelad 18 december 2007, ECLI:EU:C:2007:809
- Mål C-268/06, Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl, dom meddelad den 15 april 2008, ECLI:EU:C:2008:223
- Mål C-173/09, Georgi Ivanov Elchinov mot Natsionalna zdravnoosiguritelna kasa, dom meddelad den 5 oktober 2010, ECLI:EU:C:2010:581
- Mål C-617/10, Åklagaren mot Hans Åkerberg Fransson, dom meddelad den 7 maj 2013, ECLI:EU:C:2013:280
- Mål C-157/15, Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, dom meddelad den 14 mars 2017, ECLI:EU:C:2017:203
- Mål C-388/17, Konkursverket mot SJ AB, dom meddelad den 28 februari 2019, ECLI:EU:C:2019:161
- Mål C-647/17, Skatteverket mot Srf konsulterna AB, dom meddelad den 13 mars 2019, ECLI:EU:C:2019:195
- Mål C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE, dom meddelad den 15 maj 2019, ECLI:EU:C:2019:402
- Mål C-677/20, IG Metall och ver.di mot SAP SE och SE-Betriebsrat der SAP SE, dom meddelad den 18 oktober 2022, ECLI:EU:C:2022:800

Högsta domstolen

Högsta domstolens mål B 1770–21

Litteratur

- Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal. Formalia, giltighet och tolkning*, Norstedts Juridik, 2013 [Cit. Ahlström]
- Albors Llorens, Albertina, The European Court of Justice, more than a teleological court, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Volume 2, 1999, s. 373-398 [Cit. Albors Llorens]
- Andersson, Anders, Edström, Lars & Ingmanson, Staffan, *Arbetsrätt*, 7 u., Liber, 2021 [Cit. Andersson m.fl.]
- Bernitz, Ulf, Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 7u., Norstedts Juridik, 2022 [Cit. Bernitz & Kjellgren]
- Forsselius, Hedvig, Björknäs, Hanna & Löf, Karolina, *Partsgemensam fördjupad analys av EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner med beaktande av yttrandet från rådets rättstjänst*, LO, PTK, Svenskt Näringsliv, 2021
- Hartzén, Ann-Christine, Hettne, Jörgen, *Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller svensk olägenhet?*, Centrum för Europaforskning, Lunds universitet, ISBN 978-91-519-4822-5, 2021 [Cit. Hartzén & Hettne]
- Hettne, Jörgen, Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod. Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Norstedts Juridik, 2012 [Cit. Hettne & Otken Eriksson]
- Hjerstedt, Mattias, *Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt*: i: Mannelqvist, Ruth, Ingmansson, Staffan & Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*, Juridiska institutionen vid Umeå Universitet, 2019
- Hällberg, Petter, Kjellberg, Christian, *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna*, Medlingsinstitutet, 2020, [Cit. Kollektivavtalen och de lägsta lönerna]
- International Labour Organisation, *Social Aspects of European Economic Cooperation*, 1956, går även att finna i elektronisk form via: ”[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(1956-74-2\)99-123.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(1956-74-2)99-123.pdf)”, hämtad 2022-10-22
- Kleineman, Jan, *Rättsdogmatisk metod*, i: Nääv, Maria, Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, 2018
- Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, 6 u., Iustus Förslag, Uppsala, 2022, [Cit. Källström & Malmberg]
- Lindroos-Hovinheimo, Susanna, *Europeiska unionen domstol*, Norstedts Juridik, 2022, [Cit. Lindroos-Hovinheimo]
- Lundberg, Konrad, Schuldt, Johan, Rother-Schirren, Theddo, Lagedstedt, Andreas, Calleman, Catharina, Nordell, Per Jonas, Person H, Annina, Radetzki, Markus & Zila, Josef, *Juridik: Civilrätt, Straffrätt, Processrätt*, 6 u., Sanoma utbildning, 2021 [Cit. Lundberg m.fl.]
- Maduro, M.P., *Interpreting European Law – Judicial Adjudication in a Contexts of Constitutional Pluralism*, IE Law School Working Papers, WPLS08-02, 2008
- Malmberg, Jonas, *Arbetsrätten efter EU-inträdet*, Svensk Juristtidning, SvJT 2011, s. 430–439, [Cit. Malmberg]
- Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport*, 2021 [Cit. Medlingsinstitutets årsrapport]
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6 u., Norstedts Juridik, 2021 [Cit. Nyström]
- Paunio, Elina, Lindroos-Hovinheimo, Susanna, *Taking language seriously: An Analysis of Linguistic Reasoning and its Implications in EU Law*, European Law Journal, Volym 16, Nummer 4, 2010, s. 395-416
- Ramberg, Christina, Beshar, Alexander, Carlson, Laura, Croon, Adam & Granmar, Claes, *Rättskällor: en introduktion i kritiskt tänkande*, Norstedts Juridik, 2018, [Cit. Ramberg m.fl.]

- Reichel, Jane, *'EU-rättslig metod'*, i: Nääv, Maria, Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, 2018, [Cit. Reichel]
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 5 u., Norstedts Juridik, Stockholm, 2021 [Cit. Sandgren]
- Sinander, Erik, *Semester – döds viktig princip som har horisontell direkt effekt med stöd av stadgan*, Europarättslig tidskrift, ISSN 1403–8772, nr 2, 2019, s. 301–312
- Sjödin, Erik, *EU-domstolens stora avdelning: Daglig arbetstid måste registreras för varje arbetstagare*, EU & arbetsrätt, ISSN 1402–3008, nr 2, 2019
- Sjödin, Erik, *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, Europarättslig tidskrift, ISSN 1403–8722, nr 3, 2021, s. 401–421

Övrigt

Internetkällor

- Asplund Catot, Charlotta, *Trögt i förhandlingar om minimilöner*, ”<https://www.europaportalen.se/2022/03/inga-framsteg-i-eu-forhandling-om-minimiloner>”, Europaportalen, 2022, hämtad 2022-11-30
- Dalekant, Per, Weihe, Anders, *Medbestämmandelagen, kommentar till 23 §*, ”https://juno-nj.se.ezp.sub.su.se/b/documents/528004?annotationId=SFS1976-0580_NKAR54&mobilePanelOpen=right&subTab=karnov&tab=annotations#SFS1976-0580_K0_P23”, hämtad 2022-09-24
- Euractive, *Danish and Swedish socialists fight against minimum wage directive*, ”<https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/danish-and-swedish-socialists-fight-against-minimum-wage-directive/>”, 2021, hämtad 2022-12-20
- Euractive, *Delors sees need for EU minimum salary*, ”<https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/delors-sees-need-for-eu-minimum-salary/>”, 2009, hämtad 2022-11-02
- Euractive, *Juncker calls for minimum wage in all EU countries*, ”<https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/juncker-calls-for-minimum-wage-in-all-eu-countries/>”, 2014, hämtad 2022-09-16
- Europaparlamentet, *Parlamentet antar nya regler om tillräckligt höga minimilöner för alla arbetstagare i EU*, ”<https://www.europarl.europa.eu/news/sv/press-room/20220909IPR40138/parlamentet-antar-nya-regler-om-tillrackligt-hoga-minimiloner-i-eu>”, 2022, hämtad 2020-09-15
- Europaportalen, *Fördjupning: Löner och minimilöner i EU-länderna*, ”<https://www.europaportalen.se/teman/loner-i-eu>”, hämtad 2022-12-01
- Europeiska kommissionen, *Handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*, ”https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_sv”, hämtad 2022-11-05
- Europeiska kommissionen, *Tal om tillståndet i unionen av ordförande Ursula von der Leyen vid Europaparlamentets plenarsammanträde*, ”https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/SPEECH_20_1655”, hämtad 2022-09-09
- Europeiska kommissionen, *Skjutvapen: EU-kommissionen drar Sverige inför EU-domstolen för att inte ha införlivat EU:s regler om inköp och innehav av skjutvapen*, ”https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/ip_22_433”, hämtad 2022-11-25
- Europeiska unionens råd, *Rådet antar EU-lagstiftning om tillräckliga minimilöner*, ”<https://www.consilium.europa.eu/sv/press/press-releases/2022/10/04/council->

- [adopts-eu-law-on-adequate-minimum-wages/?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Council+adopts+EU+law+on+adequate+minimum+wages](https://www.adopts-eu-law-on-adequate-minimum-wages/?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Council+adopts+EU+law+on+adequate+minimum+wages)”, hämtad 2022-11-30
- Grahn, Ossian, *Sverige stäms av EU på grund av vapendirektivet*, ” <https://www.jaktojagare.se/kategorier/nyheter/sverige-stams-av-eu-pa-grund-av-vapendirektivet/>”, Jakt & Jägare, 2022, hämtad 2022-11-25
- Kommunal, *Facklig ordlista*, ” <https://www.kommunal.se/paverka/fortroendevald/facklig-ordlista>”, hämtad 2022-10-02
- Regeringskansliet, *Pressträff med Eva Nordmark om minimilöner*, 2022, 03:45 ff, ”<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2022/06/presstraff-med-eva-nordmark-om-minimiloner/>”, hämtad 2022-09-11
- Unionen, *Ny lag om minimilöner i EU – varför är det ett hot mot löner i Sverige?*, ”<https://www.unionen.se/opinion/ny-lag-om-minimiloner-i-eu-varfor-ar-det-ett-hot-mot-loner-i-sverige>”, hämtad 2022-09-06
- Von Scheele, Carl, *Arbetsrättsforskaren: ”Minimilöner behöver inte vara skadligt för kollektivavtal”*, ”<https://www.arbetsvarlden.se/arbetsrattsforskare-minimiloner-behoover-inte-vara-skadligt-for-kollektivavtal/>”, Arbetsvärlden, 2020, hämtad 2022-09-29