

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 18 december 2007*

I mål C-341/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Arbetsdomstolen (Sverige) genom beslut av den 15 september 2005, som inkom till domstolen den 19 september 2005, i målet

Laval un Partneri Ltd

mot

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

* Rättegångsspråk: svenska.

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Löhmus (referent) och L. Bay Larsen samt domarna R. Schintgen, R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Levits och A. Ó Caoimh,

generaladvokat: P. Mengozzi,

justitiesekreterare: handläggaren J. Swedenborg,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 9 januari 2007,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Laval un Partneri Ltd, genom A. Elmér och M. Agell, advokater,
- Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, genom D. Holke, chefsjurist, samt P. Kindblom och U. Öberg, advokater,
- Sveriges regering, genom A. Kruse, i egenskap av ombud,

- Belgiens regering, genom M. Wimmer och L. Van den Broeck, båda i egenskap av ombud,

- Tjeckiens regering, genom T. Boček, i egenskap av ombud,

- Danmarks regering, genom J. Molde och J. Bering Liisberg, båda i egenskap av ombud,

- Tysklands regering, genom M. Lumma och C. Schulze-Bahr, båda i egenskap av ombud,

- Estlands regering, genom L. Uibo, i egenskap av ombud,

- Spaniens regering, genom N. Díaz Abad, i egenskap av ombud,

- Frankrikes regering, genom G. de Bergues och O. Christmann, båda i egenskap av ombud,

- Irland, genom D. O'Hagan och C. Loughlin, båda i egenskap av ombud, biträdda av B. O'Moore, SC, och N. Travers, BL,

- Lettlands regering, genom E. Balode-Buraka och K. Bārdiņa, båda i egenskap av ombud,

- Litauens regering, genom D. Kriauciūnas, i egenskap av ombud,

- Österrikes regering, genom C. Pesendorfer och G. Hesse, båda i egenskap av ombud,

- Polens regering, genom J. Pietras, M. Korolec och M. Szymańska, samtliga i egenskap av ombud,

- Finlands regering, genom E. Bygglin och J. Himmanen, båda i egenskap av ombud,

- Förenade kungarikets regering, genom E. O'Neill och D. Anderson, båda i egenskap av ombud,

- Islands regering, genom F. Birgisson, i egenskap av ombud,

- Norges regering, genom K. Waage, E. Jarbo och F. Sejersted samtliga i egenskap av ombud,

- Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Enegren, E. Traversa och K. Simonsson, samtliga i egenskap av ombud,

- Eftas övervakningsmyndighet, genom A.T. Andersen, N. Fenger och B. Alterskjær, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 23 maj 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 12 EG och 49 EG samt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1).

- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Laval un Partneri Ltd (nedan kallat Laval), ett bolag bildat enligt lettisk rätt med säte i Riga (Lettland), och å andra sidan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (nedan kallat Byggnads), Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (nedan kallad Byggettan) och Svenska Elektrikerförbundet (nedan kallat Elektrikerna). Laval väckte talan och yrkade i det nationella målet att Arbetsdomstolen skulle förklara att såväl Byggnads och Byggettans stridsåtgärder mot bolagets samtliga arbetsplatser som Elektrikernas

sympatiåtgärder avseende blockad mot alla elektriska installationer som hade utförts på bolagets arbetsplatser var olovliga. Laval yrkade vidare att Arbetsdomstolen skulle förklara att dessa strids- och sympatiåtgärder skulle hävas. Laval yrkade slutligen att de nämnda fackliga organisationerna skulle utge skadestånd till bolaget.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapsbestämmelserna

3 I skälen 6, 13, 17 och 22 i direktiv 96/71 anges följande:

”Ett anställningsförhållande över gränserna ger upphov till problem beträffande vilken lag som skall tillämpas på detta anställningsförhållande och i parternas intresse bör det fastställas arbets- och anställningsvillkor, vilka skall tillämpas på det avsedda anställningsförhållandet.”

”Medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka skall följas i värdlandet av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete på den medlemsstats territorium där tjänsterna tillhandahålls. En sådan samordning kan säkerställas endast med hjälp av gemenskapsrätten.”

”De tvingande regler för minimiskydd som gäller i värdlandet bör inte hindra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas.”

”Detta direktiv inverkar inte på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen.”

4 Artikel 1 i direktiv 96/71 har följande lydelse:

”1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.

...

3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

a) ...

- b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

...”

5 I artikel 3 i detta direktiv föreskrivs följande:

”Arbets- och anställningsvillkor

1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller

- i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:
 - a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
 - b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
 - c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.
 - d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
 - e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
 - f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
 - g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I detta direktiv avses med minimilön enligt punkt [1 c] den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

...

7. Punkt 1–6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi.

8. Med kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet menas sådana kollektivavtal eller skiljedomar som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet enligt första stycket, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån

- kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området, och/eller

- kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

om det vid tillämpningen av dem på de företag som anges i artikel 1.1 vad gäller de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket i denna artikel garanteras att dessa företag behandlas på samma sätt som de övriga företag som anges i detta stycke och som befinner sig i en likartad situation.

Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när de nationella företag som befinner sig i en likartad situation

- på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter på de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket som de företag som avses med utstationeringarna, och

- skall uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

...

10. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de nationella företagen och företagen från andra medlemsstater

- arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i punkt 1 första stycket om bestämmelserna rör *ordre public*,

- arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt punkt 8 med avseende på annan verksamhet än de som anges i bilagan.”

6 Artikel 4 i direktiv 96/71 har följande lydelse:

”Samarbete i fråga om information

1. I syfte att genomföra detta direktiv skall medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser.

2. Medlemsstaterna skall planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och

anställningsvillkor som anges i artikel 3. Detta samarbete består särskilt i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga förvaltningar om information angående utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som antas vara olagliga.

Kommissionen och de offentliga förvaltningar som avses i första stycket skall i nära samarbete granska de problem som kan uppkomma vid genomförandet av artikel 3.10.

Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

3. Varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig.

4. Varje medlemsstat skall underrätta de övriga medlemsstaterna och kommissionen om de förbindelsekontor och/eller behöriga instanser som anges i punkt 1.”

De nationella bestämmelserna

Införlivandet av direktiv 96/71

- 7 Av handlingarna i målet framgår att det i Sverige inte finns något system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, och att utländska företag inte har

någon skyldighet enligt lag att tillämpa svenska kollektivavtal. Skälet till att någon sådan skyldighet inte har införts är att man velat förhindra att utländska företag diskrimineras, med hänsyn till att inte alla svenska arbetsgivare är bundna av ett kollektivavtal.

- 8 Direktiv 96/71 har införlivats med svensk rätt genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av den 9 december 1999 (nedan kallad utstationeringslagen). Av inlagorna i målet framgår att arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare, på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a, b och d–g i direktiv 96/71, är fastställda i bestämmelser i lag i den mening som avses i artikel 3.1 första stycket första strecksatsen i direktivet. I svensk rätt saknas däremot författningsregler om minimilön, ett område som avses i artikel 3.1 första stycket c i nämnda direktiv.

- 9 Av handlingarna i målet framgår att det förbindelsekontor som har upprättats i enlighet med artikel 4.1 i direktiv 96/71 (Arbetsmiljöverket) bland annat har i uppgift att tillhandahålla information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga vid utstationering av arbetstagare i Sverige och att för mer utförlig information hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder

- 10 Kapitel 2 i regeringsformen innehåller en katalog över medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter. Enligt 17 § i detta kapitel har arbetstagarorganisationer samt arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om inte annat följer av lag eller avtal.

- 11 Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet av den 10 juni 1976 (nedan kallad MBL) innehåller regler om förenings- och förhandlingsrätt, kollektivavtal, medling i arbetstvister och fredsplikt. I lagen finns även regler som begränsar rätten att vidta fackliga stridsåtgärder.
- 12 Av 41 § MBL framgår att fredsplikt råder mellan parter som är bundna av kollektivavtal gentemot varandra. Det är bland annat förbjudet att vidta fackliga stridsåtgärder för att åstadkomma ändring i kollektivavtalet. Fackliga stridsåtgärder är emellertid lovliga mellan parter som inte har kollektivavtal med varandra.
- 13 I 42 § MBL föreskrivs följande:

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

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

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

- 14 Av 42 § första stycket MBL följer enligt rättspraxis att det är förbjudet att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Genom den så kallade Britanniadomen (AD 1989 nr 120) slog Arbetsdomstolen fast att det förbudet även gällde när fackliga stridsåtgärder vidtogs i Sverige i syfte att undanröja eller få till stånd ändring i ett avtal mellan utländska parter på en utländsk arbetsplats, om stridsåtgärderna enligt tillämplig utländsk lag var olovliga i förhållandet mellan avtalsparterna.
- 15 Genom den så kallade lex Britannia, som trädde i kraft den 1 juli 1991, har lagstiftaren avsett att begränsa tillämpningsområdet för den princip som slogs fast i Britanniadomen. Lex Britannia utgörs av tre bestämmelser som införts i MBL, nämligen 25 a §, 31 a § och 42 § tredje stycket.
- 16 Av de uppgifter som Arbetsdomstolen har lämnat framgår att det i och med införandet av tredje stycket i 42 § MBL inte längre är förbjudet att vidta fackliga stridsåtgärder i fall då en utländsk arbetsgivare bedriver tillfällig verksamhet i Sverige och då en helhetsbedömning ger vid handen att anknytningen till Sverige är så svag att MBL inte kan anses direkt tillämplig på arbetsförhållandena.

Byggnadsavtalet

- 17 Byggnads är ett fackförbund som organiserar arbetstagare i byggsektorn i Sverige. Av Byggnads yttrande i målet framgår att förbundet år 2006 var organiserat i 31 geografiska avdelningar, av vilka en var Byggettan. Antalet medlemmar i Byggnads uppgick det året till 128 000, varav 95 000 i yrkesverksam ålder. Byggnads organiserade bland annat träarbetare, betongarbetare, murare, golvläggare, anläggnings- och vägarbetare samt VVS-montörer. Cirka 87 procent av byggnadsarbetarna var medlemmar i detta fackförbund.
- 18 Ett kollektivavtal har träffats mellan Byggnads, i egenskap av central organisation som företräder byggnadsarbetare, och Sveriges Byggindustrier (central arbetsgivarorganisation i byggsektorn) (nedan kallat Byggnadsavtalet).
- 19 Byggnadsavtalet innehåller bestämmelser som specifikt rör frågor om arbetstid och semester, områden på vilka kollektivavtalen får avvika från lagstiftningen. Avtalet innehåller dessutom bestämmelser om permittering och väntetid, reseersättning och traktamente, anställningsskydd, studieledighet och yrkesutbildning.
- 20 Genom att ansluta sig till Byggnadsavtalet åtar sig de berörda företagen även flera betalningsförpliktelser. Varje företag är skyldigt att till Byggettan betala ett belopp motsvarande 1,5 procent av företagets lönesumma i form av avgifter för den lönegranskning som denna avdelning utför. Dessutom skall de till försäkringsbolaget

FORA betala dels en avgift kallad "tilläggsören" eller "särskilt tillägg bygg", motsvarande 0,8 procent av lönesumman, dels ett belopp avseende olika försäkringspremier, motsvarande 5,9 procent av lönesumman.

- 21 Intäkterna av den avgift som kallas "tilläggsören" eller "särskilt tillägg bygg" används för att betala premierna för en grupplivförsäkring med efterlevandeskydd och en gruppförsäkring avseende skador som inträffar på fritiden, för att finansiera Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond och den arbetsgivarägda organisationen Galaxen, vilken har till uppgift att ordna anpassat arbete och rehabilitering för personer med funktionshinder, att främja utvecklingen av utbildningen inom byggsektorn och att betala kostnader för administration och systemunderhåll.
- 22 De försäkringar som FORA erbjuder ger arbetstagarna avtalspension, förmåner vid sjukdom, stöd vid arbetslöshet och ekonomiskt skydd vid arbetsskada samt ger efterlevandeskydd vid arbetstagarens dödsfall.
- 23 Arbetsgivare som är anslutna till Byggnadsavtalet är i princip bundna av samtliga bestämmelser i detta avtal. Detta gäller även de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige. Vissa bestämmelser är emellertid inte tillämpliga i samtliga fall. Tillämpligheten i det konkreta fallet beror huvudsakligen på vilken typ av byggnadsobjekt verksamheten avser och hur arbetet bedrivs.

Lönebildningen

- 24 Av den svenska regeringens yttrande framgår att lönebildningen i Sverige har anförtrotts arbetsmarknadens parter och att denna sker genom kollektivavtal.

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.

- 25 Enligt det yttrande som de tre fackliga organisationer som är svarande i det nationella målet har gett in i förevarande mål är Byggnadsavtalet uppbyggt på det sättet att prestationslön är den normala löneformen vid nyproduktion. Systemet med prestationslön innebär att nya löneöverenskommelser träffas för varje objekt vid nyproduktion. Arbetsgivaren och berörd facklig lokalavdelning kan emellertid enas om att i stället tillämpa tidlön på en viss arbetsplats. Det tillämpas inte något månadslönesystem för sådana byggnadsarbetare som dem som är aktuella i målet.
- 26 Enligt de nämnda fackliga organisationerna äger löneförhandlingarna rum under fredsplikt, något som obligatoriskt råder när ett kollektivavtal har ingåtts. Löneöverenskommelser träffas i princip på lokal nivå mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren. Om arbetsmarknadens parter inte kommer överens lokalt, hänskjuts löneförhandlingarna till centrala förhandlingar med Byggnads som central part på arbetstagersidan. Om parterna inte heller kan enas vid de centrala löneförhandlingarna, utgår grundlön enligt den så kallade stupstocksregeln. Stupstockslönen är i praktiken endast en förhandlingsmekanism som tillgrips i sista hand, och utgör inte en minimilön. Enligt de fackliga organisationerna i fråga uppgick stupstockslönen andra halvåret 2004 till 109 SEK (ungefär 12 euro) per timme.

Tvisten i målet vid Arbetsdomstolen

- 27 Av begäran om förhandsavgörande framgår att Laval är ett bolag bildat enligt lettisk rätt med säte i Riga. Bolaget utstationerade från maj till december 2004 ungefär 35 arbetstagare i Sverige i samband med entreprenader som bedrevs av L&P Baltic Bygg AB (nedan kallat Baltic), ett bolag bildat enligt svensk rätt som var ett helägt dotterbolag till Laval fram till slutet av år 2003. En av entreprenaderna avsåg byggandet av en skola i Vaxholms stad.
- 28 Laval tecknade i Lettland kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetarförbundet den 14 september 2004 respektive den 20 oktober 2004, men var inte bundet av kollektivavtal i förhållande till vare sig Byggnads, Byggettan eller Elektrikerna. Ingen av dessa organisationer hade någon medlem som var anställd av Laval. Cirka 65 procent av de berörda lettiska arbetstagarna var medlemmar i det lettiska byggnadsarbetarförbundet.
- 29 Av handlingarna i målet framgår att det i juni 2004 etablerades kontakt mellan Byggettan å ena sidan och Laval och Baltic å andra sidan och att diskussioner fördes om att Laval skulle ansluta sig till Byggnadsavtalet. Laval begärde att lönen och arbetsvillkoren skulle bestämmas parallellt med dessa förhandlingar så att de kunde fastställas samtidigt som Laval anslöt sig till detta avtal. Byggettan gick med på detta, trots att kollektivavtalsförhandlingar normalt sett skall slutföras först och parterna först därefter, under fredsplikt, förhandlar om lön och andra arbetsvillkor. Byggettan var inte beredd att tillämpa ett månadslönesystem, men accepterade Lavals krav på timlön.

- 30 Enligt begäran om förhandsavgörande krävde Byggettan vid ett förhandlingssammanträde den 15 september 2004 att Laval skulle ansluta sig till Byggnadsavtalet avseende byggnadsarbetena i Vaxholm och att bolaget skulle garantera att de utstationerade arbetstagarna skulle erhålla lön med 145 SEK per timme (ungefär 16 euro). Denna lön grundade sig på lönestatistiken i Stockholmsregionen för första kvartalet 2004 för betongarbetare och träarbetare med yrkesbevis. Byggettan uppgav sig vara beredd att omedelbart vidta fackliga stridsåtgärder om ett sådant avtal inte tecknades.
- 31 Enligt handlingarna i målet uppgav Laval under förfarandet vid Arbetsdomstolen att bolaget till sina arbetstagare betalade en månadslön på 13 600 SEK (ungefär 1 500 euro) samt att dessa erhöll vissa naturaförmåner avseende kost, logi och resor till ett värde av 6 000 SEK (ungefär 660 euro) per månad.
- 32 Om Laval hade anslutit sig till Byggnadsavtalet skulle bolaget i princip ha varit bundet av samtliga regler i detta, inklusive dem som rör de i punkt 22 ovan uppräknade betalningsförpliktelserna i förhållande till Byggettan och FORA. Laval uppmanades att teckna försäkringar hos FORA genom en försäkringsanmälan som skickades till Laval i december 2004.
- 33 Efter att de ovannämnda avtalsförhandlingarna hade brutit samman begärde Byggettan att Byggnads skulle vidta de stridsåtgärder mot Laval som hade omtalats vid förhandlingssammanträdet den 15 september 2004. Ett varsel om stridsåtgärder lämnades i oktober 2004.
- 34 Den 2 november 2004 trädde en blockad av byggarbetsplatsen i Vaxholm i kraft. Blockaden innebar bland annat att varuleveranser till arbetsplatsen hindrades, att

strejkvaktskedjor upprättades och att de lettiska arbetstagarna och olika fordon nekades tillträde till arbetsplatsen. Laval kontaktade polisen för hjälp men fick då till svar att polisen inte hade rätt att ingripa i blockaden och inte hade rätt att avlägsna fysiska hinder för infart till arbetsplatsen, eftersom stridsåtgärden var lovlig enligt svensk rätt.

35 I slutet av november 2004 kontaktade Laval Arbetsmiljöverket för att få vetskap om vilka arbets- och anställningsvillkor Laval var skyldigt att tillämpa i Sverige och huruvida det fanns någon minimilön eller andra förmåner eller avgifter som Laval var skyldigt att betala. Arbetsmiljöverkets chefsjurist svarade Laval i ett brev den 2 december 2004 att bolaget var skyldigt att tillämpa de bestämmelser som utstationeringslagen hänvisar till, att det ankom på arbetsmarknadens parter att överenskomma om lönefrågor, att i kollektivavtal fastställda minimikrav även gällde utstationerade utländska arbetstagare och att en utländsk arbetsgivare som krävs på dubbla avgifter kan få saken prövad i domstol. För information om vilka avtalsvillkor som gällde hänvisade Arbetsmiljöverket till arbetsmarknadens parter i branschen i fråga.

36 Vid ett medlings sammanträde den 1 december 2004 och vid sammanträde inför Arbetsdomstolen den 20 december 2004 erbjöds Laval av Byggettan att ansluta sig till Byggnadsavtalet innan lönefrågorna behandlades. Om Laval hade antagit erbjudandet, skulle stridsåtgärderna omedelbart ha avbrutits och fredsplikt ha inträtt, vilket skulle ha gett parterna möjlighet att inleda löneförhandlingar. Laval accepterade emellertid inte att ansluta sig till detta avtal då bolaget inte kunde få vetskap om vilka skyldigheter detta skulle medföra för bolaget i lönehänseende.

37 De fackliga stridsåtgärderna mot Laval intensifierades i december 2004. Elektrikerna vidtog sympatiåtgärder som trädde i kraft den 3 december 2004. Sympatiåtgärderna

innebar att alla svenska företag som var medlemmar i arbetsgivarorganisationen Elektriska installatörsorganisationen förhindrades att tillhandahålla Laval tjänster. Vid julhelgen 2004 reste de utstationerade arbetstagarna hem till Lettland och de återkom därefter inte till byggarbetsplatsen i fråga.

- 38 I januari 2005 varslade andra fackförbund om sympatiåtgärder i form av blockad av samtliga byggarbetsplatser i Sverige där Laval bedrev verksamhet. Laval kunde därmed inte längre bedriva någon verksamhet i Sverige. I februari 2005 krävde Vaxholms stad att kontraktet med Baltic skulle hävas och den 24 mars 2005 försattes det bolaget i konkurs.

Tolkningsfrågorna

- 39 Laval väckte den 7 december 2004 talan vid Arbetsdomstolen mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerna och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara att blockaden och sympatiåtgärderna avseende bolagets samtliga arbetsplatser var olovliga och skulle hävas. Laval yrkade vidare att de fackliga organisationerna skulle förpliktas att utge skadestånd till bolaget. I beslut av den 22 december 2004 avslog Arbetsdomstolen ett yrkande från Laval om att domstolen interimistiskt skulle förordna om hävande av stridsåtgärderna.
- 40 Arbetsdomstolen ansåg att det var oklart huruvida det var förenligt med artiklarna 12 EG och 49 EG samt direktiv 96/71 att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder försöker förmå ett utländskt företag som utstationerar arbetstagare i Sverige att tillämpa ett svenskt kollektivavtal, och den beslutade därför

den 29 april 2005 att vilandeförklara målet och begära förhandsavgörande av EG-domstolen. Arbetsdomstolen har i begäran om förhandsavgörande av den 15 september 2005 ställt följande tolkningsfrågor:

- ”1) Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt [direktiv 96/71] att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad försöker förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal i värdlandet avseende arbets- och anställningsvillkor av det slag som redovisats i Arbetsdomstolens ... beslut [av den 29 april 2005 (Byggnadsavtalet)], om läget i värdlandet är sådant att den lagstiftning som har till syfte att genomföra [direktiv 96/71] saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?

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

- 41 Domstolens ordförande beslutade den 15 november 2005 att avslå Arbetsdomstolens begäran av den 15 september 2005 om skyndsam handläggning av detta mål i enlighet med artikel 104a första stycket i rättegångsreglerna.

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till sakprövning

- 42 Byggnads, Byggettan och Elektrikerna har gjort gällande att det föreligger hinder för sakprövning av tolkningsfrågorna.

- 43 De har i första hand hävdad att de ställda frågorna saknar samband med de faktiska omständigheterna i målet. Arbetsdomstolen begär nämligen att domstolen skall tolka bestämmelserna om frihet att tillhandahålla tjänster och direktiv 96/71, trots att Laval var etablerat i Sverige i enlighet med artikel 43 EG genom Baltic, som var ett helägt dotterbolag till Laval fram till slutet av år 2003. Laval och Baltic hade samma ägare, samma ställföreträdare och agerade under samma varumärke. De bör därför betraktas som en och samma ekonomiska enhet ur ett gemenskapsrättsligt perspektiv, trots att de är skilda juridiska personer. Laval hade därmed en skyldighet att bedriva sin verksamhet i Sverige på de villkor som Sveriges lagstiftning föreskriver för egna medborgare, i den mening som avses i artikel 43 andra stycket EG.

- 44 De har i andra hand gjort gällande att Lavals talan i målet vid Arbetsdomstolen syftar till att ge bolaget möjlighet att undandra sig svensk lagstiftning och att tvisten

därför åtminstone till en del är konstruerad. Lavals verksamhet består i att tillfälligt ställa arbetskraft från Lettland till förfogande för bolag som bedriver verksamhet på den svenska marknaden. Bolaget försöker undandra sig samtliga de skyldigheter som följer av den nationella lagstiftningen och kollektivavtalsregleringen i Sverige och försöker att på ett otillbörligt sätt använda sig av de möjligheter som skapats genom gemenskapsrätten, genom att åberopa fördragets bestämmelser om tjänster och direktiv 96/71.

- 45 Domstolen påminner om att förfarandet enligt artikel 234 EG grundar sig på en tydlig funktionsfördelning mellan de nationella domstolarna och EG-domstolen och att det i ett sådant förfarande är den nationella domstolen som skall bedöma omständigheterna i målet. Det ankommer uteslutande på den nationella domstolen, vid vilken tvisten anhängiggjorts och som har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EG-domstolen. EG-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts av den nationella domstolen avser tolkningen av gemenskapsrätten (se, bland annat, dom av den 25 februari 2003 i mål C-326/00, IKA, REG 2003, s. I-1703, punkt 27, av den 12 april 2005 i mål C-145/03, Keller, REG 2005, s. I-2529, punkt 33, och av den 22 juni 2006 i mål C-419/04, Conseil général de la Vienne, REG 2006, s. I-5645, punkt 19).
- 46 Domstolen har emellertid slagit fast att det i undantagsfall ankommer på den att – för att pröva sin egen behörighet – undersöka de omständigheter under vilka den nationella domstolen har framställt sin begäran om förhandsavgörande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 december 1981 i mål 244/80, Foglia, REG 1981, s. 3045, punkt 21; svensk specialutgåva, volym 6, s. 243). Domstolen får underlåta att besvara en tolkningsfråga som en nationell domstol har ställt endast då det är uppenbart att den begärda tolkningen av gemenskapsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen eller när frågan är hypotetisk eller när domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga förhållandena som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se bland annat dom av den 13 mars 2001 i mål C-379/98, PreussenElektra, REG 2001,

s. I-2099, punkt 39, och av den 22 januari 2002 i mål C-390/99, Canal Satélite Digital, REG 2002, s. I-607, punkt 19, samt domen i det ovannämnda målet Conseil général de la Vienne, punkt 20).

- 47 Domstolen skall dessutom inom ramen för kompetensfördelningen mellan gemenskapsdomstolen och nationella domstolar beakta den faktiska och rättsliga bakgrunden till tolkningsfrågorna, såsom denna framställts i begäran om förhandsavgörande (se bland annat dom av den 25 oktober 2001 i mål C-475/99, Ambulanz Glöckner, REG 2001, s. I-8089, punkt 10, och av den 2 juni 2005 i mål C-136/03, Dörr och Únal, REG 2005, s. I-4759, punkt 46, samt domen i det ovannämnda målet Conseil général de la Vienne, punkt 24).
- 48 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 97 i förslaget till avgörande har Arbetsdomstolen i förevarande fall genom sina frågor begärt en tolkning av artiklarna 12 EG och 49 EG samt bestämmelserna i direktiv 96/71 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Av begäran om förhandsavgörande framgår följande: Frågorna har hänskjutits med anledning av en tvist mellan å ena sidan Laval och å andra sidan Byggnads, Byggettan och Elektrikerna angående stridsåtgärder som de fackliga organisationerna vidtog till följd av att Laval inte ville ansluta sig till Byggnadsavtalet. Tvisten rör arbets- och anställningsvillkoren för de lettiska arbetstagare som Laval hade utstationerat till en byggarbetsplats i Sverige, där arbetet bedrevs av ett företag tillhörande Lavalkoncernen. Efter det att stridsåtgärder hade vidtagits och arbetet avbrutits återvände de utstationerade arbetstagarna till Lettland.
- 49 De ställda frågorna har således samband med föremålet för tvisten vid Arbetsdomstolen, såsom föremålet har angetts av den domstolen, och det går inte att av den faktiska bakgrunden till frågorna dra slutsatsen att tvisten är konstruerad.

50 Härav följer att tolkningsfrågorna kan tas upp till sakprövning.

Prövning av den första frågan

51 Arbetsdomstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida det är förenligt med EG-fördragets regler om frihet att tillhandahålla tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och med direktiv 96/71 att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad försöker förmå ett utländskt tjänsteföretag att ansluta sig till ett kollektivavtal i värdmedlemsstaten avseende arbets- och anställningsvillkor, såsom Byggnadsavtalet, om situationen i denna medlemsstat kännetecknas av att den lagstiftning som har till syfte att införliva detta direktiv saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal.

52 Av begäran om förhandsavgörande framgår att de av Byggnads och Byggettan vidtagna stridsåtgärderna har föranletts dels av att Laval inte velat gå med på att de i Sverige utstationerade arbetstagarna skulle erhålla den timlön som de fackliga organisationerna hade krävt, under det att denna medlemsstat saknar bestämmelser om minimilön, dels av att Laval inte velat ansluta sig till Byggnadsavtalet. På vissa av de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71 innehåller Byggnadsavtalet villkor som är förmånligare än de som följer av de relevanta lagreglerna medan andra villkor avser områden som inte anges i denna artikel.

53 Den första frågan skall därför förstås så, att Arbetsdomstolen i huvudsak önskar få klarhet i huruvida artiklarna 12 EG och 49 EG samt direktiv 96/71 skall tolkas så, att de utgör hinder för att en facklig organisation, i en medlemsstat i vilken det finns lagregler om arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i artikel 3.1

första stycket a–g i detta direktiv utom på området för minimilön, ges möjlighet att genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad av arbetsplatser, såsom de stridsåtgärder som är föremål för prövning i Arbetsdomstolen, försöka förmå ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat att inleda förhandlingar med denna fackliga organisation om den lön som de utstationerade arbetstagarna skall erhålla och att ansluta sig till ett kollektivavtal, som på vissa av de nämnda områdena innehåller villkor som är förmånligare än de som följer av de relevanta lagreglerna medan andra villkor i avtalet avser områden som inte anges i artikel 3 i detta direktiv.

Tillämpliga gemenskapsbestämmelser

- 54 Vad gäller bedömningen av vilka bestämmelser i gemenskapsrätten som är tillämpliga i ett sådant mål som det som är anhängigt vid Arbetsdomstolen erinrar domstolen om att artikel 12 EG, i vilken det allmänna förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet slås fast, enligt domstolens fasta rättspraxis endast kan tillämpas självständigt i situationer som omfattas av gemenskapsrätten, men för vilka det inte har föreskrivits några särskilda regler om icke-diskriminering i fördraget (se dom av den 26 november 2002 i mål C-100/01, Oteiza Olazabal, REG 2002, s. I-10981, punkt 25, och av den 29 april 2004 i mål C-387/01, Weigel, REG 2004, s. I-4981, punkt 57).
- 55 Friheten att tillhandahålla tjänster har emellertid genomförts och konkretiserats genom artikel 49 EG (dom av den 16 september 1999 i mål C-22/98, Becu m.fl., REG 1999, s. I-5665, punkt 32, och av den 28 oktober 1999 i mål C-55/98, Vestergaard, REG 1999, s. I-7641, punkt 17). Anledning saknas därför att tolka artikel 12 EG i målet.
- 56 Vad beträffar tillfälliga förflyttningar av arbetstagare till en annan medlemsstat för att de där skall utföra offentliga eller privata bygg- och anläggningsarbeten i

samband med arbetsgivarens tillhandahållande av tjänster, framgår det av domstolens praxis att artiklarna 49 EG och 50 EG utgör hinder för att en medlemsstat förbjuder den som tillhandahåller tjänster och som är etablerad i en annan medlemsstat att förflytta sig fritt inom dess territorium med all sin personal eller för att denna medlemsstat uppställer restriktivare villkor för förflyttningen av personalen. Den omständigheten att det ställs sådana villkor för den som tillhandahåller tjänster och som är etablerad i en annan medlemsstat innebär att denne diskrimineras i förhållande till de konkurrenter som är etablerade i värdlandet och som obehindrat kan använda sin egen personal, och påverkar dessutom dennes möjligheter att utföra tjänsten (dom av den 27 mars 1990 i mål C-113/89, Rush Portuguesa, REG 1990, s. I-1417, punkt 12; svensk specialutgåva, volym 10, s. 389).

57 Gemenskapsrätten hindrar däremot inte medlemsstaterna från att utvidga tillämpningsområdet för sin lagstiftning eller för kollektivavtal som har ingåtts av arbetsmarknadens parter till att, vad gäller minimilöner, omfatta alla personer som utför ett avlönat arbete på deras territorium, även om detta bara är tillfälligt, oavsett i vilket land arbetsgivaren är etablerad (se bland annat dom av den 3 februari 1982 i de förenade målen 62/81 och 63/81, Seco och Desquenne & Giral, REG 1982, s. 223, punkt 14, svensk specialutgåva, volym 6, s. 299, och av den 24 januari 2002 i mål C-164/99, Portugaia Construções, REG 2002, s. I-787, punkt 21). Tillämpningen av sådana bestämmelser skall emellertid vara ägnad att säkerställa förverkligandet av det syfte som eftersträvas genom dem, det vill säga att skydda utstationerade arbetstagare, och får inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., REG 1999, s. I-8453, punkt 35, och av den 14 april 2005 i mål C-341/02, kommissionen mot Tyskland, REG 2005, s. I-2733, punkt 24).

58 Gemenskapslagstiftaren har mot denna bakgrund antagit direktiv 96/71 för att, såsom framgår av skäl 6 i direktivet, i arbetsgivarnas och deras personals intresse fastställa vilka arbets- och anställningsvillkor som skall tillämpas på anställningsförhållandet när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete i en annan medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster.

- 59 Av skäl 13 i direktiv 96/71 framgår att medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka skall följas i värdstaten av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare.
- 60 Direktiv 96/71 utgör emellertid inte en harmonisering av det materiella innehållet i dessa tvingande regler för minimiskydd. Medlemsstaterna kan därför fritt bestämma innehållet i dessa regler under iakttagande av fördraget och de allmänna gemenskapsrättsliga principerna (dom av den 18 juli 2007 i mål C-490/04, kommissionen mot Tyskland, REG 2007, s. I-6095, punkt 19).
- 61 De omständigheter som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen inträffade, såsom de beskrivits i begäran om förhandsavgörande, under år 2004, det vill säga efter det att medlemsstaternas frist för att införliva direktiv 96/71 hade löpt ut. Denna frist löpte nämligen ut den 16 december 1999. På grund härav och då dessa omständigheter omfattas av tillämpningsområdet för direktivet skall den första frågan prövas utifrån bestämmelserna i detta direktiv, tolkade mot bakgrund av artikel 49 EG (dom av den 12 oktober 2004 i mål C-60/03, Wolff & Müller, REG 2004, s. I-9553, punkterna 25–27 och 45), och, i förekommande fall, utifrån artikel 49 EG i sig.

De möjligheter som medlemsstaterna förfogar över för att fastställa arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare, inklusive minimilön

- 62 Inom ramen för det samarbete mellan de nationella domstolarna och EG-domstolen som har inrättats genom artikel 234 EG skall EG-domstolen, i syfte att ge Arbetsdomstolen ett användbart svar så att den kan avgöra det mål som är anhängigt vid den (se dom av den 17 juli 1997 i mål C-334/95, Krüger, REG 1997,

s. I-4517, punkt 22, av den 28 november 2000 i mål C-88/99, Roquette Frères, REG 2000, s. I-10465, punkt 18, och av den 15 juni 2006 i de förenade målen C-393/04 och C-41/05, Air Liquide Industries Belgium, REG 2006, s. I-5293, punkt 23), undersöka vilka möjligheter som medlemsstaterna förfogar över för att fastställa arbets- och anställningsvillkoren på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71, inklusive minimilön, vilka företagen skall garantera de arbetstagare som de utstationerar i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna.

- 63 Av såväl begäran om förhandsavgörande som de yttranden som avgetts i förevarande mål framgår nämligen följande: Vad gäller fastställandet av utstationerade arbetstagares anställningsvillkor på de nämnda områdena är minimilön det enda anställningsvillkor som i Sverige regleras på ett annat sätt än de sätt som anges i direktiv 96/71. Det är dessutom kravet att Laval skall förhandla med de fackliga organisationerna för att få vetskap om vilka löner bolaget skall betala till sina arbetstagare och kravet att bolaget skall ansluta sig till Byggnadsavtalet som ligger till grund för tvisten vid Arbetsdomstolen.
- 64 Enligt artikel 3.1 första stycket första och andra strecksatserna i direktiv 96/71 skall de arbets- och anställningsvillkor som anges i punkterna a–g i denna bestämmelse fastställas, med avseende på tillhandahållande av tjänster över gränserna i byggsektorn, i bestämmelser i lagar eller andra författningar eller i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet. De kollektivavtal och skiljedomar som avses i denna bestämmelse är sådana som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.
- 65 Om det inte finns något system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet, kan medlemsstaterna dessutom enligt artikel 3.8 andra stycket i direktiv 96/71 utgå från kollektivavtal eller skiljedomar, som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn, eller från kollektivavtal, som har ingåtts

av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

- 66 Av ordalydelsen i denna bestämmelse framgår att den sistnämnda möjligheten inte kan användas annat än om medlemsstaten så har beslutat och det vid tillämpningen av kollektivavtalen på de företag som utstationerar arbetstagare garanteras att dessa företag, vad gäller de områden som räknas upp i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71, behandlas på samma sätt som de inhemska företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet som befinner sig i en likartad situation. Enligt artikel 3.8 i detta direktiv behandlas företag på samma sätt när de nämnda inhemska företagen är underkastade samma skyldigheter på dessa områden som de företag som avses med utstationeringarna och både de inhemska och de utländska företagen skall uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.
- 67 Det är utrett att det i Sverige finns lagregler om arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71, utom på området för minimilön. Det står även klart att kollektivavtal inte förklaras ha allmän giltighet i Sverige och att denna medlemsstat inte har använt sig av den möjlighet som föreskrivs i artikel 3.8 andra stycket i detta direktiv.
- 68 Eftersom direktiv 96/71 inte har till syfte att harmonisera systemen för fastställande av arbets- och anställningsvillkoren i medlemsstaterna, är dessa fria att på nationell nivå välja ett annat system än de system som uttryckligen anges i direktivet, under förutsättning att det inte hindrar tillhandahållandet av tjänster mellan medlemsstaterna.

- 69 Av handlingarna i målet framgår att de svenska myndigheterna har anförtrott arbetsmarknadens parter uppgiften att genom kollektivavtal fastställa vilka löner som de inhemska företagen skall betala till sina arbetstagare och att detta system, för byggföretagens vidkommande, innebär att förhandlingar skall genomföras från fall till fall, på arbetsplatsen och med beaktande av de anställdas kvalifikationer och arbetsuppgifter.
- 70 Vad gäller de skyldigheter i lönehänseende som tjänsteföretag som är etablerade i andra medlemsstater kan åläggas erinrar domstolen om att artikel 3.1 första stycket c i direktiv 96/71 endast rör minimilöner. Denna bestämmelse kan därför inte åberopas för att motivera en skyldighet för sådana tjänsteföretag att betala sådana löner som dem som de fackliga organisationer som är svarande i målet vid Arbetsdomstolen i enlighet med det svenska systemet har krävt i förevarande fall. Dessa löner är inte minimilöner och fastställs heller inte på det sätt som anges i artikel 3.1 och 3.8 i direktivet.
- 71 Domstolen gör således så här långt följande bedömning. En medlemsstat i vilken minimilöner inte bestäms på något av de sätt som anges i artikel 3.1 och 3.8 i direktiv 96/71 har inte en på direktivet grundad rätt att ålägga företag som är etablerade i andra medlemsstater att i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna förhandla från fall till fall, på arbetsplatsen och med beaktande av de anställdas kvalifikationer och arbetsuppgifter, för att få vetskap om vilken lön företagen skall betala till de arbetstagare som de utstationerar.
- 72 Senare i denna dom kommer domstolen att utifrån artikel 49 EG pröva de skyldigheter som ett sådant system för fastställande av löner innebär för företag som är etablerade i en annan medlemsstat.

De områden på vilka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare kan fastställas

- 73 I artikel 3.1 första stycket i direktiv 96/71 föreskrivs att medlemsstaterna, för att säkerställa iakttagandet av en kärna av tvingande regler för minimiskydd, skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att företag i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i denna bestämmelse. Dessa områden rör längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, inbegripet övertidsersättning, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga, och likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.
- 74 Denna bestämmelse syftar till att säkerställa en lojal konkurrens mellan inhemska företag och företag som tillhandahåller tjänster över gränserna genom att de sistnämnda företagen åläggs en skyldighet att gentemot sina arbetstagare tillämpa arbets- och anställningsvillkor, på ett begränsat antal angivna områden, som i värdmedlemsstaten fastställts i bestämmelser i lagar eller andra författningar eller i kollektivavtal eller skiljedomar i den mening som avses i artikel 3.8 i direktiv 96/71, vilka utgör tvingande regler för minimiskydd.
- 75 Den nämnda bestämmelsen innebär således att företag som är etablerade i andra medlemsstater inte kan bedriva illojal konkurrens gentemot företag i värdmedlemsstaten i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna genom att

gentemot sina arbetstagare tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som gäller i ursprungsmedlemsstaten på dessa områden, när den sociala skyddsnivån är högre i värdmedlemsstaten.

76 Samma bestämmelse syftar dock dessutom till att säkerställa att värdmedlemsstatens regler om minimiskydd tillämpas på de utstationerade arbetstagarna, såvitt gäller arbets- och anställningsvillkor på de områden som nämnts ovan, under den tid som de tillfälligt utför arbete i värdmedlemsstaten.

77 Tillerkännandet av ett sådant minimiskydd ger de utstationerade arbetstagarna bättre arbets- och anställningsvillkor i värdmedlemsstaten, när den skyddsnivå som genom arbets- och anställningsvillkoren gäller för arbetstagarna i ursprungsmedlemsstaten på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71 är lägre än den minimiskyddsnivå som gäller i värdmedlemsstaten.

78 Vad gäller tvisten vid Arbetsdomstolen framgår det emellertid av punkt 19 ovan att vissa bestämmelser i Byggnadsavtalet avseende några av de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71, särskilt vad gäller arbetstid och semester, skiljer sig från de svenska lagreglerna om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare och innehåller villkor som är förmånligare för arbetstagarna.

79 I artikel 3.7 i direktiv 96/71 föreskrivs visserligen att punkterna 1–6 i denna artikel inte hindrar tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna. I skäl 17 i direktivet uttalas dessutom att de

tvingande regler för minimiskydd som gäller i värdstaten inte bör hindra att sådana villkor tillämpas.

- 80 Artikel 3.7 i direktiv 96/71 kan likväl inte tolkas så, att den ger värdmedlemsstaten möjlighet att för tillhandahållande av tjänster på dess territorium kräva att arbets- och anställningsvillkor som går utöver de tvingande reglerna för minimiskydd iakttas. Vad gäller de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g föreskrivs i direktiv 96/71 nämligen uttryckligen vilken skyddsnivå som värdmedlemsstaten får kräva att företag som är etablerade i andra medlemsstater skall iaktta i förhållande till de arbetstagare som de utstationerar inom dess territorium. En sådan tolkning skulle dessutom innebära att direktivet förlorade sin ändamålsenliga verkan.
- 81 Den skyddsnivå som skall garanteras arbetstagare som utstationeras inom värdmedlemsstatens territorium är således i princip begränsad till den skyddsnivå som föreskrivs i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71, såvida inte arbetstagarna redan har förmånligare arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i denna bestämmelse enligt lag eller kollektivavtal i ursprungsmedlemsstaten. Detta påverkar emellertid inte den möjlighet som företag som är etablerade i andra medlemsstater har att frivilligt, till exempel i enlighet med ett åtagande gentemot den egna utstationerade personalen, ansluta sig till ett eventuellt förmånligare kollektivavtal i värdmedlemsstaten.
- 82 Medlemsstaterna kan vidare enligt artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71 med iakttagande av fördraget ålägga företagen arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som särskilt anges i artikel 3.1 första stycket a–g, om

bestämmelserna rör ordre public och tillämpas på inhemska företag och företag från andra medlemsstater på samma villkor.

- 83 Vad gäller målet vid Arbetsdomstolen kan det konstateras att vissa bestämmelser i Byggnadsavtalet rör områden som inte uttryckligen anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71. Av punkt 20 ovan framgår att företag som ansluter sig till Byggnadsavtalet åtar sig olika betalningsförpliktelser, såsom skyldigheten att till Byggettan betala ett belopp motsvarande 1,5 procent av företagets lönesumma i form av avgifter för den lönegranskning som denna avdelning utför och skyldigheten att till försäkringsbolaget FORA betala dels avgiften ”särskilt tillägg bygg”, motsvarande 0,8 procent av lönesumman, dels ett belopp avseende olika försäkringspremier, motsvarande 5,9 procent av lönesumman.
- 84 Det står emellertid klart att dessa förpliktelser har ålagts utan att de nationella myndigheterna har använt sig av den möjlighet som föreskrivs i artikel 3.10 i direktiv 96/71. De omtvistade bestämmelserna i Byggnadsavtalet har nämligen tillkommit genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter är inte offentligrättsliga organ och kan inte stödja sig på denna bestämmelse för att åberopa skäl som rör ordre public till stöd för att en sådan facklig stridsåtgärd som den som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen är förenlig med gemenskapsrätten.
- 85 Domstolen skall därefter göra en prövning utifrån artikel 49 EG av den fackliga stridsåtgärd som vidtagits av de fackliga organisationerna i målet vid Arbetsdomstolen. Domstolen kommer därvid att pröva stridsåtgärden såväl till den del den vidtagits för att förmå ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat att inleda förhandlingar om den lön som de utstationerade arbetstagarna skall erhålla som till den del den vidtagits för att förmå detta tjänsteföretag att ansluta sig till ett kollektivavtal som, på vissa av de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71, innehåller villkor som är förmånligare än de som följer av de relevanta lagreglerna medan andra villkor i avtalet avser områden som inte anges i denna bestämmelse.

Prövning utifrån artikel 49 EG av de fackliga stridsåtgärder som är föremål för tvisten vid Arbetsdomstolen

- 86 Vad gäller användningen av de påtryckningsmedel som de fackliga organisationerna förfogar över för att förmå ett företag att ansluta sig till ett kollektivavtal och genomföra löneförhandlingar, har svarandena i målet vid Arbetsdomstolen samt den danska och den svenska regeringen gjort gällande att artikel 49 EG inte är tillämplig på rätten att vidta fackliga stridsåtgärder i samband med förhandlingar med en arbetsgivare, eftersom gemenskapen enligt artikel 137.5 EG, i dess lydelse enligt Nicefördraget, inte är behörig att reglera denna rättighet.
- 87 Domstolen anser att det i detta hänseende är tillräckligt att erinra om att även om det är riktigt att medlemsstaterna på områden som inte omfattas av gemenskapens behörighet har frihet att reglera förekomsten av ifrågasvarande rättigheter och villkoren för att utöva dessa, är medlemsstaterna inte desto mindre skyldiga att iaktta gemenskapsrätten vid utövandet av denna behörighet (se analogt, vad gäller social trygghet, domarna av den 28 april 1998 i mål C-120/95, Decker, REG 1998, s. I-1831, punkterna 22 och 23, och i mål C-158/96, Kohll, REG 1998, s. I-1931, punkterna 18 och 19; vad gäller direktbeskattning, dom av den 4 mars 2004 i mål C-334/02, kommissionen mot Frankrike, REG 2004, s. I-2229, punkt 21, och av den 13 december 2005 i mål C-446/03, Marks & Spencer, REG 2005, s. I-10837, punkt 29).
- 88 Det förhållandet att artikel 137 EG inte är tillämplig på strejkrätten och rätten till lockout innebär således inte att sådana fackliga stridsåtgärder som de som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen faller utanför området för friheten att tillhandahålla tjänster.
- 89 Enligt den danska och den svenska regeringen utgör rätten att vidta fackliga stridsåtgärder en grundläggande rättighet som i sig inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 49 EG och direktiv 96/71.

- 90 Domstolen påpekar i detta hänseende att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder erkänns såväl i olika internationella rättsakter till vilka medlemsstaterna har medverkat eller till vilka de har anslutit sig, såsom den europeiska sociala stadgan som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, vilken för övrigt uttryckligen nämns i artikel 136 EG, och Internationella arbetsorganisationens konvention nr 87 av den 9 juli 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, som i rättsakter som utarbetats av nämnda medlemsstater på gemenskapsnivå eller inom ramen för Europeiska unionen, såsom gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter som antogs vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989, vilken likaledes nämns i artikel 136 EG, och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, proklamerad i Nice den 7 december 2000 (EGT C 364, s. 1).
- 91 Även om rätten att vidta fackliga stridsåtgärder således skall erkännas som en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för gemenskapsrätten, vars efterlevnad säkerställs av domstolen, kan det för utövandet av denna rättighet inte desto mindre gälla vissa begränsningar. Såsom bekräftas i artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna är denna rättighet nämligen skyddad enligt gemenskapsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.
- 92 Som den svenska regeringen har påpekat åtnjuter visserligen rätten att vidta fackliga stridsåtgärder grundlagsskydd i Sverige, vilket är fallet även i andra medlemsstater. Som framgår av punkt 10 ovan föreskrivs emellertid i regeringsformen att denna rättighet, som i Sverige innefattar rätten att vidta blockad av byggarbetsplatser, får utövas om inte annat följer av lag eller avtal.
- 93 Domstolen har härvid redan slagit fast att skyddet för de grundläggande rättigheterna utgör ett legitimt intresse som i princip motiverar inskränkningar i de skyldigheter som följer av gemenskapsrätten. Detta gäller även för skyldigheter

som följer av en i fördraget garanterad grundläggande frihet, såsom den fria rörligheten för varor (se dom av den 12 juni 2003 i mål C-112/00, Schmidberger, REG 2003, s. I-5659, punkt 74) eller friheten att tillhandahålla tjänster (se dom av den 14 oktober 2004 i mål C-36/02, Omega, REG 2004, s. I-9609, punkt 35).

- 94 I domarna i de ovannämnda målen Schmidberger och Omega fastslog domstolen att utövandet av de i dessa mål aktuella grundläggande rättigheterna, det vill säga yttrande- och mötesfriheten respektive skyddet för mänsklig värdighet, inte undgår tillämpningsområdet för bestämmelserna i fördraget. Dessa rättigheter måste utövas i samklang med de krav som följer av de i fördraget skyddade rättigheterna och i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Schmidberger, punkt 77, och Omega, punkt 36).
- 95 Av det ovanstående följer att det förhållandet att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är av grundläggande karaktär, inte medför att sådana åtgärder faller utanför gemenskapsrättens tillämpningsområde, när de vidtas mot ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat och som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna.
- 96 Det skall därför undersökas huruvida det förhållandet att fackliga organisationer i en medlemsstat får vidta fackliga stridsåtgärder under sådana omständigheter som de ovan nämnda utgör en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster och, om så är fallet, i vilken mån denna inskränkning kan vara motiverad.
- 97 I den utsträckning som artikel 49 EG syftar till att avskaffa inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster som har sin grund i att tjänsteföretaget är etablerat i en

annan medlemsstat än den där tjänsten skall tillhandahållas har den blivit direkt tillämplig i medlemsstaternas rättsordningar efter det att övergångstiden löpt ut och ger enskilda personer rättigheter som de kan åberopa vid domstol och som de nationella domstolarna skall skydda (se bland annat dom av den 3 december 1974 i mål 33/74, van Binsbergen, REG 1974, s. 1299, punkt 26, svensk specialutgåva, volym 2, s. 379, av den 14 juli 1976 i mål 13/76, Donà, REG 1976, s. 1333, punkt 20, svensk specialutgåva, volym 3, s. 169, av den 4 december 1986 i mål 206/84, kommissionen mot Irland, REG 1986, s. 3817, punkt 16, och av den 11 januari 2007 i mål C-208/05, ITC, REG 2007, s. I-181, punkt 67).

98 Artikel 49 EG skall även iakttas när det är fråga om icke offentliga regleringar, som syftar till att på ett kollektivt sätt reglera tillhandahållande av tjänster. Avskaffandet mellan medlemsstaterna av hindren för friheten att tillhandahålla tjänster skulle nämligen äventyras, om avskaffandet av statliga hinder kunde motverkas av hinder som följer av att sammanslutningar och förbund som inte är offentligrättsligt reglerade utövar sin rättsliga autonomi (se dom av den 12 december 1974 i mål 36/74, Walrave och Koch, REG 1974, s. 1405, punkterna 17 och 18, svensk specialutgåva, volym 2, s. 409, av den 15 december 1995 i mål C-415/93, Bosman, REG 1995, s. I-4921, punkterna 83 och 84, och av den 19 februari 2002 i mål C-309/99, Wouters m.fl., REG 2002, s. I-1577, punkt 120).

99 Vad gäller målet vid Arbetsdomstolen kan följande konstateras. De fackliga organisationerna i en medlemsstat har getts en rätt att vidta fackliga stridsåtgärder som kan medföra att företag som är etablerade i andra medlemsstater kan se sig tvingade att ansluta sig till Byggnadsavtalet, som innehåller vissa bestämmelser som skiljer sig från lagreglerna genom att de innehåller förmånligare arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71 och andra bestämmelser som avser områden som inte anges i denna bestämmelse. Denna rätt att vidta stridsåtgärder kan göra det mindre lockande och till och med svårare för nämnda företag att utföra bygg- och anläggningsarbeten i Sverige och den utgör därmed en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster i den mening som avses i artikel 49 EG.

- 100 Detsamma gäller *a fortiori* i fråga om det förhållandet att nämnda företag, för att få vetskap om vilken minimilön de skall betala till de arbetstagare som de utstationerar, till följd av fackliga stridsåtgärder kan se sig tvingade att under obestämd tid förhandla med de fackliga organisationerna på den plats där tjänsten skall utföras.
- 101 Av domstolens rättspraxis framgår att friheten att tillhandahålla tjänster är en av gemenskapens grundläggande principer (se bland annat dom av den 4 december 1986 i mål 220/83, kommissionen mot Frankrike, REG 1986, s. 3663, punkt 17, och i mål 252/83, kommissionen mot Danmark, REG 1986, s. 3713, punkt 17) och att en inskränkning i denna frihet därför endast kan godtas om den har ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget och om den är motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset. I ett sådant fall krävs dessutom att inskränkningen är ägnad att säkerställa förverkligandet av det syfte som eftersträvas och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte (se bland annat dom av den 5 juni 1997 i mål C-398/95, SETTG, REG 1997, s. I-3091, punkt 21, av den 30 mars 2006 i mål C-451/03, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, REG 2006, s. I-2941, punkt 37, och av den 5 december 2006 i de förenade målen C-94/04 och C-202/04, Cipolla m.fl., REG 2006, s. I-11421, punkt 61).
- 102 De fackliga organisationer som är svarande i målet vid Arbetsdomstolen och den svenska regeringen har gjort gällande att inskränkningarna i fråga är motiverade, eftersom de är nödvändiga för att säkerställa skydd för en grundläggande rättighet som erkänns i gemensapsrätten och eftersom det syfte som eftersträvas genom dem är skyddet för arbetstagare, vilket utgör tvingande hänsyn till allmänintresset.
- 103 Domstolen noterar härvidlag att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda arbetstagarna i värdmedlemsstaten mot eventuell social dumpning kan utgöra tvingande hänsyn till allmänintresset, i den mening som avses i domstolens

rättspraxis, som i princip kan motivera en inskränkning i en av de grundläggande friheter som garanteras enligt fördraget (se, för ett liknande resonemang, domen i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkt 36, av den 15 mars 2001 i mål C-165/98, Mazzoleni och ISA, REG 2001, s. I-2189, punkt 27, dom av den 25 oktober 2001 i de förenade målen C-49/98, C-50/98, C-52/98–C-54/98 och C-68/98–C-71/98, Finalarte m.fl., REG 2001, s. I-7831, punkt 33, och av den 11 december 2007 i mål C-438/05, International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union, REG 2007, s. I-10779, punkt 77).

104 Det bör tilläggas att gemenskapens verksamhet enligt artikel 3.1 c och j EG inte endast innefattar "en inre marknad som kännetecknas av att hindren för fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital avskaffas mellan medlemsstaterna" utan även en "politik på det sociala området". I artikel 2 EG anges nämligen att gemenskapen skall ha till uppgift att bland annat främja "en harmonisk, väl avvägd och hållbar utveckling av näringslivet" och "en hög nivå i fråga om sysselsättning och socialt skydd".

105 Eftersom gemenskapen således inte endast har ett ekonomiskt ändamål utan även ett socialt ändamål, skall de rättigheter som följer av EG-fördragets bestämmelser om fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital vägas mot de mål som eftersträvas med socialpolitiken. Målen med socialpolitiken skall enligt artikel 136 EG bland annat vara att förbättra levnads- och arbetsvillkor, och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, samt att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och en dialog mellan arbetsmarknadens parter.

106 Byggnads och Byggettan gör i målet vid Arbetsdomstolen gällande att syftet med blockaden mot Laval var att skydda arbetstagarna.

- 107 Domstolen konstaterar att en blockad som en facklig organisation i värdmedlemsstaten vidtar i syfte att garantera arbetstagare, som utstationerats i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, arbets- och anställningsvillkor som fastställts på en viss nivå i princip har som ändamål att skydda arbetstagare.
- 108 Det hinder som sådana stridsåtgärder som de som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen innebär kan emellertid inte anses vara motiverat utifrån detta ändamål, vad gäller de specifika skyldigheter som följer av en anslutning till Byggnadsavtalet och som de fackliga organisationerna genom sådana stridsåtgärder försöker förmå företag som är etablerade i andra medlemsstater att åta sig. Detta följer, förutom av punkterna 81 och 83 ovan, av att en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna är skyldig att gentemot dessa arbetstagare iaktta en kärna av tvingande regler för minimiskydd i värdmedlemsstaten till följd av den samordning som skett genom direktiv 96/71.
- 109 Vad slutligen gäller de löneförhandlingar som de fackliga organisationerna, genom sådana stridsåtgärder som de som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen, försöker påtvinga företag som är etablerade i en annan medlemsstat och som tillfälligt utstationerar arbetstagare i värdmedlemsstaten, finns det anledning att understryka att gemenskapsrätten förvisso inte förbjuder medlemsstaterna att med lämpliga medel säkerställa att deras bestämmelser om minimilön iakttas av sådana företag (se domen i de ovannämnda förenade målen Seco och Desquenne & Giral, punkt 14, domen i det ovannämnda målet Rush Portuguesa, punkt 18, och domen i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkt 41).
- 110 Sådana fackliga stridsåtgärder som de som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen kan emellertid inte anses vara motiverade utifrån det syfte av allmänintresse som nämns i punkt 102 ovan, när stridsåtgärderna syftar till att förmå ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat att genomföra löneförhandlingar

i ett nationellt sammanhang som kännetecknas av att det inte finns några bestämmelser, av något slag, som är tillräckligt preciserade och tillgängliga, så att det inte för ett sådant företag i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att få kännedom om de skyldigheter i fråga om minimilön som åligger företaget (se, för ett motsvarande synsätt, domen i de ovannämnda förenade målen Arblade m.fl., punkt 43).

- 111 Mot bakgrund av det ovan anförda skall den första frågan besvaras på följande sätt: Artikel 49 EG och artikel 3 i direktiv 96/71 skall tolkas så, att de utgör hinder för att en facklig organisation, i en medlemsstat i vilken det finns lagregler om arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i detta direktiv utom på området för minimilön, ges möjlighet att genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad av arbetsplatser, såsom de stridsåtgärder som är föremål för prövning i Arbetsdomstolen, försöka förmå ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat att inleda förhandlingar med denna fackliga organisation om den lön som de utstationerade arbetstagarna skall erhålla och att ansluta sig till ett kollektivavtal, som på vissa av de nämnda områdena innehåller villkor som är förmånligare än de som följer av de relevanta lagreglerna medan andra villkor avser områden som inte anges i artikel 3 i detta direktiv.

Prövning av den andra frågan

- 112 Arbetsdomstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artiklarna 49 EG och 50 EG utgör hinder för att ett förbud i en medlemsstat för fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal endast gäller när stridsåtgärder vidtas med anledning av arbets- och anställningsvillkor som den nationella lagen är direkt tillämplig på, vilket medför att ett företag som utstationerar arbetstagare i denna medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster och som är bundet av ett kollektivavtal som en annan medlemsstats lagstiftning är tillämplig på inte har någon möjlighet att göra gällande ett sådant förbud mot de fackliga organisationerna.

- 113 Denna fråga rör tillämpningen av bestämmelser i MBL, genom vilka ett system har införts för att motverka social dumpning. Enligt detta system kan ett tjänsteföretag inte förvänta sig att de skyldigheter som följer av kollektivavtal som företaget redan är bundet av i den medlemsstat där det är etablerat skall beaktas på något som helst sätt i den medlemsstat där tjänsten skall utföras. Ett sådant system innebär att det är tillåtet att vidta fackliga stridsåtgärder mot företag som är bundna av ett kollektivavtal som en annan medlemsstats lagstiftning är tillämplig på, på samma sätt som det är tillåtet att vidta stridsåtgärder mot företag som inte är bundna av ett kollektivavtal.
- 114 Det följer av fast rättspraxis att friheten att tillhandahålla tjänster bland annat innebär krav på avskaffande av all diskriminering av en tjänsteleverantör på grund av dennes nationalitet eller den omständigheten att denne är etablerad i en annan medlemsstat än den där tjänsten skall utföras (se bland annat dom av den 26 februari 1991 i mål C-154/89, kommissionen mot Frankrike, REG 1991, s. I-659, punkt 12, svensk specialutgåva, volym 11, s. I-43, i mål C-180/89, kommissionen mot Italien, REG 1991, s. I-709, punkt 15, och i mål C-198/89, kommissionen mot Grekland, REG 1991, s. I-727, punkt 16, samt domen av den 18 juli 2007 i det ovannämnda målet kommissionen mot Tyskland, punkt 83).
- 115 Enligt en likaså fast rättspraxis föreligger diskriminering endast när olika regler tillämpas på lika situationer eller när samma regel tillämpas på olika situationer (se bland annat dom av den 14 februari 1995 i mål C-279/93, Schumacker, REG 1995, s. I-225, punkt 30, av den 22 mars 2007 i mål C-383/05, Talotta, REG 2007, s. I-2555, punkt 18, och av den 18 juli 2007 i mål C-182/06, Lakebrink och Peters-Lakebrink, REG 2007, s. I-6705, punkt 27).
- 116 Sådana nationella bestämmelser som de som är tillämpliga i målet vid Arbetsdomstolen, enligt vilka hänsyn inte tas till kollektivavtal – oavsett innehållet i dessa avtal – som företag som utstationerar arbetstagare i Sverige redan är bundna av i den medlemsstat där de är etablerade, innebär en diskriminering av dessa företag,

eftersom de behandlas på samma sätt som inhemska företag som inte har tecknat något kollektivavtal.

- 117 Det framgår av artikel 46 EG, som skall tolkas restriktivt, att diskriminerande bestämmelser kan vara motiverade endast om de grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa (se domen av den 18 juli 2007 i det ovannämnda målet kommissionen mot Tyskland, punkt 86).
- 118 Av begäran om förhandsavgörande framgår att tillämpningen av dessa bestämmelser på företag som är etablerade i andra medlemsstater och som är bundna av kollektivavtal som den svenska lagen inte är direkt tillämplig på har till syfte att ge de fackliga organisationerna möjlighet att verka för att alla arbetsgivare som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden tillämpar sådana löner och andra anställningsvillkor som motsvarar vad som är brukligt i Sverige, samt att skapa förutsättningar för en sund konkurrens på lika villkor mellan svenska företag och näringsidkare från andra medlemsstater.
- 119 Inga av de i föregående punkt nämnda övervägandena avser hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa i den mening som avses i artikel 46 EG, jämförd med artikel 55 EG. En sådan diskriminering som den som är för handen i målet vid Arbetsdomstolen kan därför inte vara motiverad.
- 120 Mot bakgrund av det ovan anförda skall den andra frågan besvaras på följande sätt: Artiklarna 49 EG och 50 EG utgör hinder för att ett förbud i en medlemsstat för fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal endast gäller när stridsåtgärder vidtas med anledning av arbets- och anställningsvillkor som den nationella lagen är direkt tillämplig på.

Rättegångskostnader

- ¹²¹ Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

- 1) Artikel 49 EG och artikel 3 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster skall tolkas så, att de utgör hinder för att en facklig organisation, i en medlemsstat i vilken det finns lagregler om arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i detta direktiv utom på området för minimilön, ges möjlighet att genom fackliga stridsåtgärder i form av blockad av arbetsplatser, såsom de stridsåtgärder som är föremål för prövning i Arbetsdomstolen, försöka förmå ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat att inleda förhandlingar med denna fackliga organisation om den lön som de utstationerade arbetstagarna skall erhålla och att ansluta sig till ett kollektivavtal, som på vissa av de nämnda områdena innehåller villkor som är förmånligare än de som följer av de relevanta lagreglerna medan andra villkor avser områden som inte anges i artikel 3 i detta direktiv.**

- 2) **Artiklarna 49 EG och 50 EG utgör hinder för att ett förbud i en medlemsstat för fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal endast gäller när stridsåtgärder vidtas med anledning av arbets- och anställningsvillkor som den nationella lagen är direkt tillämplig på.**

Underskrifter