

EU-expert: Kommissionen kan ha på fötterna

Lag & Avtal 2020-08-25

Tolkningstvist. Striden om ett tvingande direktiv om minimilöner handlar ytterst om juridik. Har EU mandat att lagstifta i frågan? Ja, svarar kommissionen. Nej, hävdar svenska arbetsgivare och fack.

De båda sidorna hänvisar till samma artikel 153 i EU-fördraget, men gör helt olika tolkningar av den.

– Så är det ofta i juridiken. Bestämmelser tolkas på olika sätt, säger arbetsrättsjurist Erik Sinander vid Stockholms universitet, känd för Lag & Avtals läsare för sina referat av EU-domar.

EU-kommissionen hänvisar till artikel 153 punkt 1 stycke b om arbetsvillkor i EU-fördraget när de konstaterar att ett bindande direktiv är möjligt. Stycket ger stora möjligheter för EU att stödja och komplettera medlemsstaterna på ett antal områden inom arbetsmarknaden, enligt kommissionens tolkning.

De svenska parterna hänvisar till samma artikel, men till punkt 5 som uttryckligen förbjuder EU att lägga sig i medlemsländernas löneförhållanden när unionen hanterar arbetsmarknadsfrågor.

Kommissionen har varit beredd på denna invändning och skriver i sina dokument att lagstiftningsinstrumentet är möjligt enligt punkt 1, men med de begränsningar som punkt 5 innebär.

Där står de båda stridande sidorna i dag.

– Frågan är alltså hur man ska tolka punkt 5 i artikel 153. Där står visserligen ordet löneförhållanden, men det finns andra EU-bestämmelser som snuddar vid denna begränsning, säger Erik Sinander.

EU har bestämmelser om att alla arbetstagare har rätt till semesterersättning, som är en slags lön, men också bestämmelser om lika lön för lika arbete och förbud mot diskriminering av någon lönemässigt.

– För att nyansera resonemanget, så kan man inte utesluta att EU-kommissionen har på fötterna när den gör sin tolkning. Tvärtom, fördraget kan tolkas på detta sätt.

Om EU landar i ett bindande direktiv och svenska staten vill väcka ogiltighetstalan i EU-domstolen måste man inse att frågan inte är glasklar, konstaterar Sinander.

Oenighet i arbetsmarknadsfrågor har förekommit tidigare i EU:s historia. Storbritannien motsatte sig på 1990-talet klassificeringen av arbetstidsdirektivet som en arbetsmiljöfråga, men var ensamt om den invändningen och förlorade omröstningen på ett toppmöte i Europeiska rådet.

Fortfarande är inget klart om minimilönerna, understryker Sinander. Visserligen verkar kommissionen sugen på ett direktiv, men den kan också landa i en rekommendation med icke bindande råd i frågan. Då skulle Sverige inte alls behöva ändra något i den svenska modellen.

Men kan man i ett bindande direktiv juridiskt skriva in undantag för länder som sätter minimilöner via kollektivavtal?

– Ja, det är möjligt.

Erik Sinander hänvisar till utstationeringsbestämmelserna.

– Där förutsätter EU att medlemsländerna har minimilöner. Samtidigt görs undantag för länder som inte har dem lagstadgade under förutsättning att man kan förstå vad som är minimilön i landet.

De svenska parterna har anpassat sig till reglerna genom särskilda kollektivavtal med minimivillkor för utstationerad arbetskraft i landet. I utstationeringslagen finns regler som förenklat säger att utstationerad arbetskraft som inte är bunden till dessa avtal ändå har rätt till villkoren.

Erik Sinander liknar detta vid en partiell allmängiltigförklaring av kollektivavtalen.

Sinander konstaterar också att ett direktiv om minimilöner inte behöver skada den svenska kollektivavtalsregleringen. Allt beror på hur direktivet utformas.

– Det finns en beröringsskräck från svensk sida, som kanske beror på ordvalet. Om man hade kallat detta något annat än minimilön skulle det kanske ha gått bättre.