

Begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 i EG-fördraget*Bakgrund*

1. Laval un Partneri Ltd (bolaget) är ett lettiskt bolag med säte i Riga, Lettland. Bolaget utstationerade med början i maj 2004 arbetskraft från Lettland i samband med entreprenader som i Sverige bedrevs av det bolaget närstående L&P Baltic Bygg AB (Baltic), bl.a. en entreprenad avseende byggandet av en skola i Vaxholms stad.

2. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal i förhållande till vare sig Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), dess avdelning 1 (avdelningen) eller Svenska Elektrikerförbundet. Ingen av dessa organisationer har någon medlem som är anställd av bolaget. Bolaget tecknade två kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetarförbundet den 14 september 2004 resp. den 20 oktober 2004.

3. Under juni månad 2004 etablerades kontakt mellan en företrädare för bolaget och Baltic och avdelningens ombudsman. Diskussioner fördes angående tecknandet av ett kollektivavtal mellan bolaget och Byggnads avseende byggnadsarbetena i Vaxholm. Av protokollet från en förhandling som ägde rum den 15 september 2004 framgår bl.a. att avdelningen krävde att bolaget skulle sluta kollektivavtal med förbundet avseende de aktuella byggnadsarbetena, att bolaget skulle utge 145 kr per timme – vilket enligt avdelningen utgjorde genomsnittlig förtjänst vid tidlön – till de yrkesarbetare som utförde arbete inom avdelningens avtalsområde, samt att Byggnads var berett att omedelbart vidta fackliga stridsåtgärder om ett sådant kollektivavtal inte tecknades. – Något kollektivavtal tecknades inte mellan bolaget och Byggnads.

4. Efter varsel om blockad mot allt bygg- och anläggningsarbete på bolagets arbetsplatser trädde stridsåtgärderna i kraft den 2 november 2004. Svenska Elektrikerförbundet varslade därefter Elektriska Installatörsorganisationen EIO om sympatiåtgärder. Sympatiåtgärderna, som trädde i kraft den 3 december 2004, innebar blockad mot alla elektriska installationer som

utförs på bolagets arbetsplatser, bl.a. i Vaxholm. – Bolaget har, sedan de fackliga stridsåtgärderna pågått en tid, avbrutit arbetena på entreprenaden och Baltic har försatts i konkurs. Stridsåtgärderna har ännu inte hävts.

Tvisten

5. Bolaget väckte den 7 december 2004 talan vid Arbetsdomstolen mot Byggnads, avdelningen och Elektrikerförbundet och yrkade att Arbetsdomstolen förklarar att Byggnads och avdelningens stridsåtgärder mot bolagets samtliga arbetsplatser är olovliga och skall hävas samt att Arbetsdomstolen förklarar att Elektrikerförbundets sympatiåtgärder avseende blockad mot elektriska installationer vid bolagets arbetsplatser är olovliga och skall hävas. Bolaget yrkade vidare att de nu nämnda fackliga organisationerna skall utge skadestånd till bolaget. Bolaget yrkade slutligen att Arbetsdomstolen skall begära att EG-domstolen meddelar förhandsavgörande och att Arbetsdomstolen begär skyndsam handläggning. Arbetstagarparterna bestred samtliga yrkanden.

6. I beslut den 22 december 2004 avslog Arbetsdomstolen ett yrkande från bolaget om att domstolen interimistiskt skulle förordna om hävande av stridsåtgärderna.

7. Arbetsdomstolen har den 11 mars 2005 hållit huvudförhandling i målet och kom i beslut den 29 april 2005 sammanfattningsvis till slutsatsen att EG-rättsliga frågeställningar aktualiseras vid ställningstagandet till om de mot bolaget vidtagna stridsåtgärderna är tillåtna. Innebörden i förevarande fall av artikel 12 och artikel 49 i EG-fördraget samt utstationeringsdirektivet kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses så klar att domstolen kan avgöra målet utan att först begära ett förhandsavgörande från EG-domstolen.

Tillämpliga nationella bestämmelser

8. Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder åtnjuter ett skydd i grundlag genom en bestämmelse i regeringsformens kapitel 2, som innehåller en katalog över medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter. Enligt bestämmelsen i 2 kap. 17 § har arbetstagarorganisationer samt arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om inte annat följer av lag eller avtal.

9. I medbestämmandelagen finns regler som begränsar rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. I 41 § anges i vilka fall fredsplikt råder för arbetstagare och arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Det är bland annat förbjudet att vidta fackliga stridsåtgärder för att åstadkomma ändring i kollektivavtalet. Om en stridsåtgärd är olovlig är inte heller sympatiåtgärder till stöd för den som vidtar den olovliga stridsåtgärden tillåtna.

10. Av 42 § första stycket medbestämmandelagen följer enligt rättspraxis att det också är förbjudet att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att undanröja

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Genom en dom, den s.k. 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.

11. Genom den s.k. 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 i medbestämmandelagen, nämligen 42 § tredje stycket, 25 a § och 31 a §. I 42 § tredje stycket medbestämmandelagen anges att bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna i paragrafen endast gäller när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på. Förbudet mot stridsåtgärder gäller alltså bara när arbetsförhållandena har en sådan anknytning till den svenska arbetsmarknaden att medbestämmandelagen är direkt tillämplig. Stridsåtgärder är därför inte förbjudna enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen i fall då en utländsk arbetsgivare bedriver tillfällig verksamhet här i landet och en helhetsbedömning ger vid handen att anknytningen till Sverige är så svag att medbestämmandelagen inte kan anses direkt tillämplig på arbetsförhållandena. Ett kollektivavtal som tillkommit efter en sådan stridsåtgärd är giltigt här i landet även om det skulle vara ogiltigt enligt utländsk rätt på grund av att det tillkommit genom en stridsåtgärd (25 a §). Ett sådant kollektivavtal har också företräde framför ett redan träffat kollektivavtal som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på i de delar avtalen är oförenliga (31 a §).

12. Enligt förarbetena (prop. 1990/91:162 s. 5 f.) var syftet med lex Britannia 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 här i landet, samt skapa förutsättningar för en sund konkurrens på lika villkor här i landet mellan svenska företag och näringsidkare från andra länder.

13. Utstationeringsdirektivet genomfördes i svensk rätt år 1999 genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). I lagen anges i 5 § vilka arbets- och anställningsvillkor som, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, skall tillämpas på utstationerade arbetstagare. Lagen saknar bestämmelser om löner och andra arbets- och anställningsvillkor som är reglerade i kollektivavtal. Beträffande bakgrunden till detta, se punkten 23 nedan. – I svensk rätt saknas författningsregler om minimilön.

Relevanta EG-rättsliga bestämmelser

14. De i målet aktuella bestämmelserna i EG-rätten är dels artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget, dels bestämmelserna i det s.k. utstationeringsdirektivet

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

(Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster). I utstationeringsdirektivet är framför allt artiklarna 3.1 och 3.8 samt artiklarna 3.7, 3.10 och 4.3 av betydelse. Även innebörden av punkterna 12 och 22 i direktivets ingress är relevant för bedömningen av tvistefrågorna i målet.

Stridsåtgärdernas tillåtlighet enligt nationell rätt

15. Parterna i målet har olika uppfattningar om vilka nationella regler som är tillämpliga på de i målet aktuella fackliga stridsåtgärderna.

16. Bolaget har uppfattningen att de aktuella stridsåtgärderna skulle ha varit förbjudna enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen, dvs. enligt Britanniapincipen, om de riktats mot en svensk arbetsgivare. Enligt bolagets uppfattning har nämligen stridsåtgärderna vidtagits i syfte att tränga undan de lettiska kollektivavtalen och anställningsavtalen och tvinga bolaget att i strid mot det materiella innehållet i utstationeringsdirektivet och i strid mot artikel 49 jämförd med artikel 12 i EG-fördraget tillämpa byggnadsavtalets avtalsbestämmelser. Stridsåtgärderna är därför tillåtna endast på grund av undantaget i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen, ett undantag som enligt bolaget är diskriminerande mot utländska arbetsgivare och därmed stridande mot EG-rätten.

17. Enligt arbetstagarparterna hade stridsåtgärderna varit tillåtna även om de hade riktats mot en svensk arbetsgivare, eftersom det enligt deras mening inte är fråga om ett sådant undanträngande av ett redan gällande kollektivavtal som en tillämpning av Britanniapincipen förutsätter. Huruvida lex Britannia strider mot EG-rätten saknar därmed enligt deras uppfattning betydelse i detta mål. Enligt dem får frågan om i vilken utsträckning byggnadsavtalet hade kunnat tillämpas avgöras vid en jämförelse mellan detta avtal och de befintliga lettiska kollektivavtalen enligt sedvanliga regler om konkurrens mellan kollektivavtal. Huruvida avtalskraven skulle komma i konflikt med EG-rätten, för det fall verkställighet av avtalet krävs, är enligt deras mening en annan fråga, skild från frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet.

18. Arbetsdomstolen har i sitt beslut den 29 april 2005 kommit fram till att syftet med stridsåtgärderna får anses ha varit att tränga undan de existerande kollektivavtalen. Eftersom förhållandena i förevarande fall enligt domstolens mening är sådana att medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig blir 42 § tredje stycket medbestämmandelagen tillämpligt. Stridsåtgärderna är således inte otillåtna enligt medbestämmandelagen.

Parternas argumentation beträffande stridsåtgärdernas tillåtlighet enligt EG-rätten

19. Enligt bolaget innebär avdelningens samlade avtalskrav i förening med de vidtagna stridsåtgärderna en otillåten och oproportionerlig inskränkning i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige enligt artikel 49 i EG-fördraget. Avtalskraven och stridsåtgärderna strider enligt bolaget även mot förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 12 i EG-fördraget och mot utstationeringsdirektivet. Enligt bolagets mening gäller en fredsplikt på EG-rättslig grund eftersom nationella regler om stridsåtgärder måste åsidosättas om de strider mot tvingande EG-regler. Bolagets uppfattning är vidare att utstationeringsdirektivet utgör en uttömmande reglering av de inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster som enligt de nyss nämnda artiklarna får uppställas i en medlemsstat. Den inskränkning som det här är fråga om är enligt bolaget oproportionerlig och otillåten eftersom det inte finns några tvingande hänsyn till allmänintresset som kan försvara de hinder för den fria rörligheten som avtalskraven i förening med stridsåtgärderna utgör. – Bolaget har beträffande de aktuella avtalskraven anfört bl.a. följande. Avdelningens krav på kollektivavtal innebär sammanfattningsvis – enligt bolagets uppfattning – att bolaget skall betala 1,5 procent av lönesumman i granskningsavgifter till Byggnads och 0,8 procent av lönesumman i avgift till en för branschen gemensam utbildningskassa, betala arbetare 145 kr per timme, betala avgifter på 5,9 procent av lönesumman för AFA-försäkringar samt tillämpa övriga regler i byggnadsavtalet som endast finns på svenska och som omfattar cirka 170 sidor komplicerad avtalstext. – Lönekravet på 145 kr per timme frånfölls den 20 december 2004, då avdelningen i stället krävde att kollektivavtalet skulle undertecknas och förhandling skulle ske om lönenivå. Samtidigt upplystes om att bolaget från dagen för undertecknandet var skyldigt att betala timlön enligt en utbetalningsnivå på 140 kr. – Bolaget har varit berett att acceptera kollektivavtal med en månadslön motsvarande en timlön på 109 kr. – En rad bestämmelser i byggnadsavtalet jämte dess bilagor samt ombyggnadslistan och nybyggnadslistan går utöver sådana minimivillkor som enligt artikel 3.1 i direktivet är tillåtna att utkräva av gästande arbetsgivare enligt utstationeringsdirektivet. I byggnadsavtalet förekommer t.ex. bestämmelser som i strid mot utstationeringsdirektivet inskränker bolagets rätt att organisera arbetet och utöva sin arbetsledningsrätt enligt lettisk rätt. Hela löneregleringen i byggnadsavtalet strider mot artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet. Ett stort antal regler i byggnadsavtalet (bl.a. bilaga 1 – avtalet om anställningsskydd – och § 3 g 1 om sjuklön) strider även mot bestämmelsen i artikel 3.10 eftersom de inte rör ordre public. Stora delar av byggnadsavtalet strider dessutom mot artikel 4.3, eftersom reglernas innebörd inte går att förutse. – Eftersom Sverige inte har utnyttjat den möjlighet som ges i utstationeringsdirektivets artikel 3.8 beträffande kollektivavtal som gäller allmänt, saknas stöd för att tillämpa byggnadsavtalets villkor på utstationerade arbetstagare. Inte ens i byggbranschen omfattas alla företag av kollektivavtal. Resultatet blir därför diskriminerande. Sådana avtalskrav utgör därmed otillåtna hinder för den fria rörligheten. – Enligt proportionalitetsprincipen måste utstationerande

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

arbetsgivares merkostnader jämfört med svenska arbetsgivares kostnader beaktas. Byggnads avtalskrav beaktar inte dessa och är därför oproportionella.

20. Arbetstagarparterna har framhållit som sin uppfattning att rätten till fackliga stridsåtgärder över huvud taget inte regleras inom EG-rätten utan av de nationella rättsordningarna, samt att avtalskraven inte skall prövas vid en bedömning av stridsåtgärdernas tillåtlighet. De har vidare anfört i huvudsak följande. Enligt byggnadsavtalet är huvudformen för lön vid nyproduktion prestationslön, om inte parterna kommer överens om annat. Den i målet aktuella entreprenaden gällde nyproduktion. Avdelningen har inte vidhållit lönekravet på 145 kr per timme, vilket utgick från att entreprenaden var ett tidlöneprojekt. Lönen skulle ha bestämts efter förhandlingar, och under dessa skulle utbetalningsnivån ha varit 140 kr per timme. För det fall parterna inte hade enats skulle enligt avtalet en grundlön utgå på 109 kr per timme. – De krav som ställts innebär att bolaget skall tillämpa samma regler som tillämpas av svenska bolag vilka är bundna av hängavtal. Det kan därför inte vara fråga om någon diskriminering på grund av nationalitet, utan i stället en ren likabehandling. Avtalskraven strider inte mot den fria rörligheten eftersom det enligt utstationeringsdirektivet är tillåtet att utvidga tillämpningsområdet för kollektivavtal till att omfatta även utstationerade arbetstagare. Det finns stöd i utstationeringsdirektivet för att även genom stridsåtgärder åstadkomma att ett representativt kollektivavtal, som byggnadsavtalet, ges tillämpning på utstationerade arbetstagare. Av punkt 12 i ingressen till utstationeringsdirektivet framgår att Sverige har rätt att utvidga tillämpningsområdet för kollektivavtal till att omfatta även utstationerade arbetstagare. Detta kan ske genom en tillämpning av reglerna i lex Britannia. Det måste anses godtagbart att det har överlämnats till arbetsmarknadens parter att se till att direktivets krav uppfylls i dessa delar. – Även om ett åsidosättande av artikel 49 i EG-fördraget skulle föreligga finns det en rätt att försvåra den fria rörligheten om det är motiverat av ett allmänintresse. Enligt EG-domstolens praxis utgör skyddet för arbetstagare ett sådant allmänintresse. Det gäller särskilt om villkoren för de anställda har varit sådana att det varit fråga om social dumpning. Anställningsvillkoren för de lettiska arbetarna vid skolbygget i Vaxholm har varit så dåliga att det varit fråga om social dumpning. – Bedömningen av om åtgärderna uppbärs av ett allmänintresse och om de är proportionerliga måste också göras med beaktande av att bolagets agerande med tillskapande av lettiska kollektivavtal är en konstruktion för att undvika svenskt kollektivavtal. Denna typ av beteende kan inte åtnjuta EG-rättsligt skydd.

21. Bolaget har vidare gjort gällande att stridsåtgärderna är otillåtna enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen eftersom tredje stycket i nämnda bestämmelse, liksom 25 a § och 31 a § medbestämmandelagen (lex Britannia), inte skall tillämpas då dessa regler, i en situation som den aktuella, innebär en indirekt diskriminering av utländska arbetsgivare och därmed strider mot artikel 49 och artikel 12 i EG-fördraget och mot utstationeringsdirektivet.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

22. Arbetstagarparterna har bestritt att de regler som utgör lex Britannia är diskriminerande mot utländska arbetsgivare och hävdar att reglerna enligt deras uppfattning därför inte är stridande mot artikel 49 och artikel 12 i EG-fördraget eller mot utstationeringsdirektivet.

Behovet av förhandsavgörande

23. Enligt bolaget strider avdelningens krav på kollektivavtal mot det materiella innehållet i utstationeringsdirektivet och mot artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget eftersom innehållet i kollektivavtalet går utöver de tvingande regler för minimiskydd som en arbetsgivare som tillfälligt utstationerar arbetstagare är skyldig att följa. Som framgått ovan har kollektivavtalsreglerade villkor lämnats utanför den svenska utstationeringslagens tillämpningsområde. Enligt förarbetena till lagen (prop. 1998/99:90 s. 27) var skälet till detta bl.a. att det skulle innebära praktiska svårigheter att lagstifta om att gästande tjänsteföretag skall följa tillämpliga svenska kollektivavtal utan att de diskrimineras i förhållande till svenska arbetsgivare som inte enligt lag måste följa avtalen. Regeringen fann vidare att de mekanismer och förfaranden som redan stod till förfogande för arbetsmarknadens parter på ett tillfredsställande sätt ledde till att i kollektivavtal fastställda minimikrav förverkligades och avstod från lagreglering av frågan. Mot denna bakgrund är det enligt Arbetsdomstolens mening oklart om artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget samt utstationeringsdirektivet kan anses innebära hinder mot krav på sådana arbets- och anställningsvillkor som byggnadsavtalet innebär. – Även om de avtalskrav som avdelningen ställt skulle anses oförenliga med EG-rätten är det likväl oklart huruvida även stridsåtgärderna, som vidtagits för att förmå bolaget att teckna aktuellt kollektivavtal och som, enligt vad Arbetsdomstolen funnit, är tillåtna enligt inhemsk svensk rätt, strider mot EG-rätten. Enligt Arbetsdomstolens mening utgör det som sägs i punkt 22 i ingressen till utstationeringsdirektivet om att direktivet inte inverkar på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder inte ett tillräckligt tydligt svar på den frågan.

24. En annan fråga är huruvida artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget och utstationeringsdirektivet innebär ett hinder mot tillämpning av olika regelsystem för fredsplikt m.m. beroende på om de fackliga stridsåtgärderna riktar sig mot en svensk eller utländsk arbetsgivare. Även denna fråga behöver belysas i ett förhandsavgörande. Som tidigare nämnts har de nu nämnda olikheterna motiverats med intresset av att motverka social dumpning. Det har således överlämnats till de svenska arbetsmarknadsorganisationerna att avgöra vad som är en acceptabel nivå för arbets- och anställningsvillkoren. Vad som enligt Arbetsdomstolens mening är oklart är om EG-rätten, särskilt efter tillkomsten av utstationeringsdirektivet, kan anses utgöra ett hinder mot ett sådant system för att hindra social dumpning som en tillämpning av lex Britannia innebär i ett fall som det förevarande. Det kan här tilläggas att Arbetsdomstolen i sitt beslut den 29 april 2005 funnit att arbetstagarparterna inte lyckats visa att arbetsvillkoren för de lettiska arbetarna varit andra än vad bolaget påstått i

målet, nämligen en månadslön om 13 600 kr jämte vissa naturaförmåner avseende kost, logi och resor. (En euro motsvarade 9,08 kr i mars 2005.)

Tolkningsfrågorna

25. Arbetsdomstolen hemställer, mot bakgrund av vad som sagts ovan och med hänvisning till sitt beslut den 29 april 2005, om förhandsavgörande beträffande följande frågor.

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

B. Enligt den svenska medbestämmandelagen gäller ett förbud mot fackliga stridsåtgärder i syfte att undantränga ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Detta förbud gäller dock enligt en särskild bestämmelse, som är en del av den s.k. lex Britannia, endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt 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 företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal – på stridsåtgärder i form av blockad som vidtas av svenska fackliga organisationer mot ett gästande tjänsteföretag?

Med hänsyn till den betydelse utgången i målet kan komma att få för den svenska arbetsmarknaden önskar Arbetsdomstolen att målet handläggs skyndsamt.

På Arbetsdomstolens vägnar

Inga Åkerlund