



Kollektivavtal och kollektivavtalsvillkor i offentlig upphandling

Av Andrea Sundstrand på uppdrag av Konkurrensverket

UPPDRAGSFORSKNINGSRAPPORT 2015:2



KONKURRENSVERKET
Swedish Competition Authority

Konkurrensverket uppdragsforskningsrapport 2015:2

Andrea Sundstrand

ISSN-nr 1652-8089

Foto: Matton Images

Förord

I Konkurrensverkets uppdrag ingår att främja forskning på konkurrens- och upphandlingsområdet.

Konkurrensverket har gett docent Andrea Sundstrand vid Stockholms universitet i uppdrag att, inom ramen för Konkurrensverkets uppdragsforskning, utreda möjligheterna att ställa krav på kollektivavtal vid offentliga upphandlingar.

På den svenska arbetsmarknaden tillämpas vad som kallas för den svenska modellen vilket innebär att det utan inblandning av staten och lagstiftaren är arbetsmarknadens parter som, utöver gällande lagstiftning, tillsammans kommer överens om arbetsvillkoren för olika branscher. I Sverige regleras således minimilöner och olika lönevillkor genom kollektivavtal. Det innebär t.ex. att det inte finns någon nedre gräns för vilka löner som arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om ifall det saknas kollektivavtal eller i fall de befintliga kollektivavtalen inte reglerar lönenivåerna för de arbetstagare som avtalet omfattar. Situationen kan öppna för så kallad social dumpning, vilket bland annat innebär att arbetsgivare anställer arbetstagare men inte betalar sociala avgifter och skatter för dessa och därmed kan konkurrera ut seriösa företag.

Frågan som Konkurrensverket bett Andrea Sundstrand att utreda är i vilken utsträckning det är möjligt för upphandlande myndigheter att ställa krav på kollektivavtal eller på andra arbetsrättsliga villkor i syfte att skydda arbetstagarna från orimliga löner och osäkra anställnings- och arbetsförhållanden, och att därmed skapa likvärdiga förutsättningar för anbudsgivare. Denna rapport pekar i sina slutsatser på att det inte är möjligt att i dag i offentliga upphandlingar ställa krav på att företagen ska ha kollektivavtal, men att det däremot är möjligt att ställa krav på att företagen uppfyller vissa villkor i kollektivavtalen.

Denna rapport har presenterats i en hearing bestående av företrädare från arbetsmarknadernas parter. Hearingen avslutades med en paneldiskussion som bestod av: Kerstin Ahlberg (Stockholms universitet), Lars Gellner (Svenskt Näringsliv) samt Robert Sjunnebo (LO). I projektgruppen för denna rapport har från Konkurrensverket Lisa Sennström samt Joakim Wallenklint deltagit.

Författaren ansvarar själv för alla slutsatser och bedömningar i rapporten.

Stockholm, februari 2015

Dan Sjöblom
Generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning slutsatser	5
Summary	6
1 Inledning - arbetsrätten i offentlig upphandling	7
2 Sociala hänsyn i offentlig upphandling	9
2.1 Framväxten av sociala hänsyn i unionsrätten	9
2.2 Definitionen av sociala hänsyn.....	10
3 Kollektivavtalsvillkor i offentlig upphandling	12
3.1 Möjligheten att ställa kollektivavtalsvillkor	12
3.2 Särskilda kontraktsvillkor	12
3.3 Kollektivavtalsvillkor vid varuupphandlingar	15
4 Krav på kollektivavtal	16
5 Utstationeringsdirektivet	18
5.1 Innebörden av utstationeringsdirektivet 96/71	18
5.2 Utstationeringsdirektivets tillämpningsområde.....	22
6 Utformningen av kollektivavtalsvillkor	24
6.1 Tillämpning av de allmänna rättsprinciperna	24
6.2 Tillämpning/applicering av utstationeringsdirektivets bestämmelser	26
7 Källförteckning	28

Sammanfattning slutsatser

Det förekommer i dag att upphandlande myndigheter ställer krav på kollektivavtal och/eller krav på kollektivavtalsvillkor i offentliga upphandlingar. Vad avser kraven på kollektivavtal är de sannolikt inte förenliga med det upphandlingsrättsliga regelverket. Sådana krav kan inte anses stå i proportion till föremålet för upphandlingen och riskerar därutöver att bryta mot den negativa föreningsfriheten som stadgas i EKMR.

Däremot är det sannolikt möjligt att ställa krav på olika kollektivavtalsvillkor i offentliga upphandlingar. För de upphandlingar som omfattas av utstationeringslagen är det t.o.m. möjligt att ställa högre krav än i gällande lagstiftning, om villkoren har fastställts i ett kollektivavtal som uppfyller kraven i utstationeringsdirektivet.

I brist på sådana allmänt giltiga kollektivavtal kan en upphandlande myndighet endast ställa krav som står i överensstämmelse med utstationeringsdirektivets hårda kärna, vilket i huvudsak omfattar villkor avseende arbetstid, semesterdagar, minimilön, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, 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, samt icke-diskriminerande behandling.

I de upphandlingar där utstationeringslagen inte är tillämplig kan EU:s allmänna rättsprinciper vara tillämpliga i de fall en upphandling har ett bestämt gränsöverskridande intresse. Det innebär att i de fall utländska leverantörer kan vara intresserade av en svensk upphandling ska bl.a. principerna om likabehandling, icke-diskriminering och proportionalitet beaktas. Dessa principerna innebär att det inte är möjligt att ställa högre krav än vad som är motiverat av föremålet för upphandlingen, kraven får inte vara diskriminerande och de ska vara kontrollerbara. Det medför att det sannolikt inte heller i dessa upphandlingar är möjligt att ställa krav på kollektivavtal. Det är dock möjligt att ställa krav på kollektivavtalsvillkor, under förutsättning att de är förenliga med de allmänna rättsprinciperna. I Sverige tillämpas de allmänna rättsprinciperna i dag vid all offentlig upphandling, varför även rent interna, svenska, offentliga upphandlingar omfattas av de allmänna rättsprinciperna.

Summary

In Sweden today, contracting authorities sometimes require collective agreements and/or requirements for collective conditions in public procurement. As to the requirements of collective agreements, they are not likely to comply with the procurement legal framework. Such requirements can not be considered to be proportional in connection to the object of the contract and risk in addition to violating the negative freedom of association as enshrined in the ECHR. However, it is probably possible to make demands on different terms of collective agreements in public procurement. For procurements covered by Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services is empty possible to set higher requirements than the current law, if the conditions are laid down in a collective agreement that meets the requirements of the Directive.

In the absence of collective agreements covered by Directive 96/71/EC, a contracting authority can only set requirements that are consistent with the hard core of the Directive, which mainly encompass conditions relating to hours of work, leave, minimum wage, conditions to set workers at their disposal, safety, health and hygiene at work, protective measures with regard to the terms and conditions of employment of pregnant women or women who have recently given birth and of children and young people, and non-discriminatory treatment.

Where Directive 96/71/EC is not applicable, the EU general principles of law still apply in cases where a contract has a certain cross-border interest. This means that in cases where foreign suppliers may be interested in a Swedish procurement, the principles of equality, non-discrimination and proportionality must be taken into account. These principles mean that it is not possible to set higher requirements than is justified by the object of the contract and that requirements must not be discriminatory and be verifiable. This means that there is probably not possible for contracting authorities in such contracts to demand that suppliers should have a collective agreement. However, it is possible to impose requirements on collective conditions, provided that they are compatible with the general principles of law. In Sweden today we apply the general principles of law in all public contracts, even purely internal, why all public procurements are subject to the general principles of law.

1 Inledning - arbetsrätten i offentlig upphandling

Det här arbetet utgör en forskningsrapport beställd av Konkurrensverket.¹ I arbetet analyseras möjligheterna för svenska upphandlande myndigheter att ställa krav på kollektivavtal och kollektivavtalsvillkor² i den offentliga upphandlingen.³ Frågan är problematisk av två skäl, dels att det på den svenska arbetsmarknaden tillämpas vad vi kallar för *den svenska modellen*,⁴ dels att vi har ett tämligen otydligt unionsrättsligt regelverk om arbetsrättsliga krav i offentliga upphandlingar. Till den upphandlingsrättsliga regelmassan att beakta kommer det s.k. utstationeringsdirektivet⁵ och ILO:s arbetsrättsliga konventioner.⁶ Slutligen har det betydelse om en offentlig upphandling har ett s.k. *bestämt gränsöverskridande intresse*, eftersom unionsrätten som huvudregel endast är tillämplig på upphandlingar som lockar utländska anbudsgivare.⁷

Den svenska modellen innebär att det utan inblandning av staten och lagstiftaren är arbetsmarknadens parter som, utöver gällande lagstiftning,⁸ tillsammans kommer överens om arbetsvillkoren för olika branscher.⁹ I Sverige regleras således minimilöner och olika lönevillkor genom kollektivavtal. Det innebär t.ex. att det inte finns någon nedre gräns för vilka löner som arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om ifall det saknas kollektivavtal eller i fall de befintliga kollektivavtalen inte reglerar lönenivåerna för de arbetstagare som avtalet omfattar. Situationen öppnar för s.k. *social dumpning*, vilket bl.a. innebär att arbetsgivarna anlitar arbetskraft utan att betala skatt och sociala avgifter och därmed utkonkurrerar seriösa

¹ Uppdraget lades ursprungligen ut under hösten 2014 och ska enligt uppdragsbeskrivningen omfatta ca 30 sidor text.

² I doktrin anges ofta krav i offentliga upphandlingar på villkor från kollektivavtal som krav på "kollektivavtalsenliga" villkor eller "kollektivavtalsliknande" villkor. Jag anser att begreppet "kollektivavtalsvillkor" är med rättvisande, eftersom de villkor som avses i sammanhanget endast är de som förekommer i kollektivavtal.

³ I arbetet behandlas endast offentlig upphandling inom den klassiska sektorn, vilken regleras i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU). Bestämmelserna för försörjningssektorerna är dock i huvudsak utformade på ett likvärdigt sätt, varför de slutsatser som framkommer i artikeln även kan vara tillämpliga inom dessa sektorer, se lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (LUF). Se även lagen (2008:962) om valfrihetssystem (LOV) och lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet (LUFSS).

⁴ Se SOU 2008:123, s. 15.

⁵ Se direktiv 96/71.

⁶ Se <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

⁷ Se Sundstrand, Andrea, Offentlig upphandling - primärrättens reglering av offentliga kontrakt, (ak. avh.), Jure, Stockholm 2012, s. 139 f. avseende begreppet ett bestämt gränsöverskridande intresse.

⁸ Som exempel på svenska arbetsrättsliga lagar kan nämnas lagen (1982:80) om anställningsskydd, och medbestämmandelagen (1976:580), arbetstidslagen (1982:673), semesterlagen (1977:480), diskrimineringslagen (2008:567) och arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁹ Se SOU 2008:123, s. 15-16 och prop. 2009/10:48, s. 12.

arbetsgivare.¹⁰ Den svenska modellen kan även innebära att arbetstagare får sämre villkor än om facken och arbetsgivarna inte hade förhandlat alls.¹¹

Frågan är då om det är möjligt för upphandlande myndigheter att ställa krav på kollektivavtal eller på andra arbetsrättsliga villkor i syfte att *skydda arbetstagarna från orimliga löner och osäkra anställnings- och arbetsförhållanden*. Det utgör nämligen den huvudsakliga målsättningen i upphandlingslagstiftningen för möjligheten att ställa krav i en offentlig upphandling avseende enskildas arbetsförhållanden.¹²

För att utröna om och i så fall hur det är möjligt för upphandlande myndigheter att ställa krav på kollektivavtal och/eller villkor i kollektivavtal i offentliga upphandlingar är det nödvändigt att behandla ett antal frågeställningar av betydelse, vilket kommer att göras i de följande kapitlen. De huvudsakliga frågeställningar som kommer att behandlas är frågan om vad som utgör sociala hänsyn respektive arbetsrättsliga hänsyn, innebörden av utstationeringsdirektivets bestämmelser, gällande rätt avseende kravnivåer och kravställandet i upphandlingar som inte omfattas av utstationeringsdirektivet.

¹⁰ Se dom Laval, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 103. Se även Maier, Lena, Tjänstedirektivet, social dumpning och de nationella arbetsmarknadssystemen, ERT 2005, s. 729, om begreppet social dumpning.

¹¹ Se rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), <http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2012/r-2012-20-Flexibilitet-en-dominerande-diskurs-i-de-anstallningsvillkor-som-ror-sysselsattningstrygghet.pdf> "Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting", Rapport 2012:20.

¹² Se bl.a. skäl 37 i direktiv 2014/24.

2 Sociala hänsyn i offentlig upphandling

2.1 Framväxten av sociala hänsyn i unionsrätten

Syftet med att reglera den offentliga upphandlingen inom EU var ursprungligen att undanröja hinder för den fria rörligheten mellan medlemsstaterna och för etableringsfriheten inom EU.¹³ Medlemsstaterna kunde införa andra syften och mål i sina nationella lagstiftningar, under förutsättning att sådana bestämmelser inte utgjorde hinder för ovan nämnda friheter. EU-direktiven om offentlig upphandling utgör nämligen skyddslagstiftning för unionens leverantörer, vilket innebär att det är möjligt för medlemsstaterna att införa hårdare bestämmelser, men endast för de upphandlande myndigheterna.¹⁴ Som exempel på sådana hänsyn som medlemsstaterna kunde beakta kan nämnas bättre disponerade skattemedel, ökad konkurrens och miljöhänsyn.¹⁵

Vartefter tiden har gått har det för upphandlande myndigheter emellertid blivit möjligt att beakta även andra hänsyn vid offentlig upphandling. Det har blivit möjligt dels genom att EU-domstolen har utökad möjligheterna att ta andra än strikt ekonomiska hänsyn vid offentlig upphandling,¹⁶ dels genom att nya upphandlingsdirektiv antagits som behandlar möjligheten att beakta sociala hänsyn i den offentliga upphandlingen.¹⁷ Det första dokumentet från kommissionen om möjligheten att ta sociala hänsyn i offentlig upphandling publicerades redan år 2001 och var ett tolkningsmeddelande "Om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling".¹⁸ Det följande meddelandet dateras år 2010, då kommissionen publicerade en handledning för social upphandling, Socially Responsible Public Procurement (SRPP).¹⁹ Vid lanseringen av Europa 2020-strategin för hållbar utveckling inom unionen, påtalade kommissionen dessutom att den

¹³ Se bl.a. dom *University of Cambridge*, C-380/98, EU:C:2000:529, punkterna 16 och 17, dom *kommissionen mot Frankrike*, C-237/99, EU:C:2001:70, punkterna 41 och 42 och dom *Universale-Bau m.fl.*, C-470/99, EU:C:2002:746, punkt 91. Se även *Arrowsmith, Sue*, *The Law of Public and Utilities Procurement*, 3 uppl., Sweet & Maxwell, London 2014, s. 121, *Trepte*, *Public Procurement in the EU, A Practitioner's Guide*, 2007, s. 3.

¹⁴ Se dom *University of Cambridge*, C-380/98, EU:C:2000:529, punkterna 16 och 17.

¹⁵ Se *Arrowsmith, Sue*, *The past and future evolution of EC procurement law: from framework to common code?*, *PCLJ*, 2006, s. 339 f.

¹⁶ Se t.ex. dom *Concordia Bus*, C-513/99, EU:C:2002:495, dom *EVN och Wienstrom*, C-448/01, EU:C:2003:651 och dom *Max Havelaar*, C-368/10, EU:C:2012:284.

¹⁷ De senast antagna upphandlingsdirektiven är direktiv 2014/24 om offentlig upphandling (ersatte direktiv 2004/18), direktiv 2014/25 om upphandling inom försörjningssektorerna (ersatte direktiv 2014/17) och direktiv 2014/23 om tilldelning av koncessioner.

¹⁸ Kommissionens "Tolkningsmeddelande om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling", KOM(2001) 566 slutlig.

¹⁹ Se kommissionens handledning "Socialt ansvarsfull upphandling - En handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling", SEK(2010) 1258 slutlig.

offentliga upphandlingen är ett viktigt styrmedel för att nå de sociala mål som sattes upp.²⁰

Redan direktiv 2004/18 angav att de upphandlande myndigheterna kunde beakta sociala hänsyn vid tilldelning av offentliga kontrakt. I skäl 1 i direktivet stadgades att en upphandlande myndighet hade möjlighet att ta sociala och miljömässiga hänsyn vid utformningen av tilldelningskriterierna. Det nya direktivet för den klassiska sektorn, direktiv 2014/24, har som ett av sina fem syften att öka möjligheterna för upphandlande myndigheter att använda den offentliga upphandlingen i strategiska syften, t.ex. för att beakta sociala hänsyn vid offentlig upphandling, se skäl 37. Ikraftträdandet av Lissabonfördraget var ytterligare ett steg mot en mer social ekonomisk europeisk union. Det anges t.ex. nu i artikel 3.3 FEU att unionen bygger på en social marknadsekonomi. Utvecklingen på området för sociala hänsyn i offentlig upphandling är sedan de första upphandlingsdirektiven antogs således omfattande. Många frågor kvarstår emellertid avseende utformningen och räckvidden av upphandlande myndigheters möjligheter att ställa krav på sociala hänsyn, varför det är lämpligt att inledningsvis kort redovisa vilka företeelser som sociala hänsyn i offentliga upphandlingar kan utgöra.

2.2 Definitionen av sociala hänsyn

Definitionen av sociala hänsyn är inte helt klarlagd. Frågor om sociala hänsyn (och miljöhänsyn) hänvisas ibland till som *icke-ekonomiska krav*.²¹ Arrowsmith och Kunzlik använder begreppet "horisontal policy" (*horisontella villkor*) för sociala hänsyn. Sociala krav är sådana som inte primärt berör ett specifikt kontrakt, utan som kan sträcka sig horisontellt över flera områden och flera upphandlingskontrakt. Författarna menar att horisontella villkor fyller ett sekundärt syfte och att villkoren sällan utgör själva kontraktets föremål.²²

I kommissionens handledning om sociala hänsyn från år 2010 anges ett antal områden som skulle kunna utgöra möjliga aspekter som kan tillämpas inom unionsrätten som sociala krav vid offentlig upphandling:

- sysselsättningsmöjligheter,
- anständigt arbete,
- överensstämmelse med sociala rättigheter och arbetstagares rättigheter,
- social integration (inbegripet personer med funktionshinder),
- lika möjligheter,
- utformning som ger tillgänglighet för alla,
- beaktande av hållbarhetskriterier,

²⁰ Se kommissionens meddelande Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla, KOM(2010) 2020 slutlig.

²¹ Se t.ex. dom EVN och Wienstrom, C-448/01, EU:C:2003:651, punkt 30.

²² Se Arrowsmith, Sue & Kunzlik, Peter, Social and environmental policies in EC procurement law: new directives and new directions, Cambridge University Press, Cambridge 2009, s. 12 ff.

- frågor om etisk handel och
- ett bredare frivilligt iakttagande av företagens sociala ansvar; Corporate Social Responsibility (CSR).

Kommissionens punkter är naturligtvis inte uttömmande. I handledning anges även att arbetstagares rättigheter kan stärkas genom krav avseende överensstämmelse med nationella lagar och kollektivavtal som följer EU:s lagstiftning, krav avseende överensstämmelse med principen om likabehandling av kvinnor och män, inbegripet principen om lika lön för likvärdigt arbete och främjande av jämställdhet, om överensstämmelse med lagar om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, krav avseende bekämpning av diskriminering på andra grunder (ålder, funktionshinder, religion och trosuppfattning, sexuell läggning o.s.v.) och krav avseende skapande av lika möjligheter.²³

I Sverige har upphandlande myndigheter hittills varit försiktiga med att hänvisa till kollektivavtal eller/och kollektivavtalsvillkor vid offentliga upphandlingar. Stor osäkerhet avseende utformning och tillåtligheten av sådana villkor är några av orsakerna.²⁴ Det kommer sannolikt att krävas ett flertal avgöranden från EU-domstolen och ytterligare vägledningar från kommissionen innan det existerar en någorlunda tydlig uppfattning om vilka villkor i offentlig upphandling som anses beakta sociala hänsyn och vilka av dessa villkor som är förenliga med unionsrätten. Av betydelse för det föreliggande arbetet är de punkter ovan som berör arbetstagares rättigheter.

²³ Se kommissionens handledning "Socialt ansvarsfull upphandling - En handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling", SEK(2010) 1258 slutlig, s. 7 ff.

²⁴ Se Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas, Upphandling och arbete i EU, SIEPS, Stockholm 2010, s. 12.

3 Kollektivavtalsvillkor i offentlig upphandling

3.1 Möjligheten att ställa kollektivavtalsvillkor

Offentliga upphandlingar i Sverige ska genomföras med beaktande av de allmänna rättsprinciperna om likabehandling, icke-diskriminering, öppenhet, proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Principerna återfinns i 1 kap. 9 a § LOU. I paragrafen stadgas även att sociala hänsyn *bör* iakttas vid varje offentlig upphandling. Trots bör-regeln i 1 kap. 9 a § LOU och trots att många viktiga sociala aspekter regleras i kollektivavtal har upphandlande myndigheter varit försiktiga med att i offentliga upphandlingar kräva villkor som motsvarar de som återfinns i kollektivavtalen. Som nämnts rådet det osäkerhet bland de upphandlande myndigheterna avseende utformning och tillåtligheten av sådana villkor.²⁵ Även om en upphandlande myndighet inte kan kräva att anbudsgivare är anslutna till kollektivavtal, se avsnitt 4, finns det möjlighet för upphandlande myndigheter att vid offentlig upphandling ställa krav som står i nivå med specifika kollektivavtalsvillkor.²⁶ Här används termen *kollektivavtalsvillkor* som benämning för sådana krav.

Kollektivavtalsvillkor uppställs bäst som särskilda kontraktstvillkor²⁷ vilka regleras i 6 kap. 13 § LOU och vilket i sig uppställer vissa specifika krav på tillämpningen.²⁸ Särskilda kontraktstvillkor får omfatta sociala och miljömässiga hänsyn och ska anges i annonsen om upphandling eller i förfrågningsunderlaget. Det är dock många aspekter som bör beaktas om kollektivavtalsvillkor ska kunna ställas. De allmänna rättsprinciperna ger en yttre ram för hur villkoren kan utformas. Dessutom ska i vissa fall unionsrätten i övrigt iakttas, vilket här i huvudsak innebär bestämmelserna i utstationeringsdirektivet 91/76, se avsnitt 5.

3.2 Särskilda kontraktstvillkor

I skäl 37 i direktiv 2014/24 stadgas det att det är av "...särskild vikt att medlemsstater och upphandlande myndigheter vidtar relevanta åtgärder för att säkerställa efterlevnaden av de miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter som är tillämpliga på den ort där byggtreprenaden utförs eller tjänsterna tillhandahålls.". Även sådana arbetsrättsliga skyldigheter som följer av kollektivavtal åsyftas, under förutsättning att kravet på bestämmelserna i det aktuella kollektivavtalet står i överensstämmelse med unionsrätten. Bestämmelserna ska tillämpas i enlighet med de

²⁵ Se Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas, Upphandling och arbete i EU, SIEPS, Stockholm 2010, s. 12.

²⁶ Se SOU 2014:51, s. 15.

²⁷ Se kommissionens handledning "Socialt ansvarsfull upphandling - En handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling", SEK(2010) 1258 slutlig, s. 44.

²⁸ Se prop. 2001/02:142, s. 44. Under arbetet med att införa regler om särskilda kontraktstvillkor i LOU nämns möjligheten att uppställa arbetsrättsliga regler från kollektivavtal.

allmänna rättsprinciperna, framförallt principerna om likabehandling och icke-diskriminering och i enlighet med utstationeringsdirektivet. I skäl 39 i direktiv 2014/24 fastställs att omnämnda miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter kan avspglas i *kontraktbestämmelserna*.

Vad som anges är således att bestämmelser om arbetsrättsliga skyldigheter som överensstämmer med unionsrätten gäller för alla som utför arbete i Sverige och att ett sätt att säkerställa att sådana regler följs är att uppställa dessa som *särskilda kontraktsvillkor*. Det är en viktig anledning till att formulera kollektivavtalsvillkor som särskilda villkor i upphandlingskontraktet. Ett illustrerande exempel är att det enligt utstationeringslagen (1999:678)²⁹ räcker att en utländsk leverantör visar att denne "i allt väsentligt" uppfyller minimivillkoren i lagen. Vad som menas med "i allt väsentligt" kräver dock en utredning i sig och om det finns misstankar om att en arbetsgivare inte uppfyller kraven i allt väsentligt är det dessutom oklart vilka åtgärder som kan vidtas. Står villkoren skrivna i upphandlingskontraktet däremot kan kontroller genomföras och vid avtalsbrott kan avtal sägas upp eller viten dömas ut beroende på hur kontraktet är utformat. Enligt Konkurrensverkets rapport om osund konkurrens är dock många fackförbund dåliga på att rapportera gällande minimikrav till Arbetsmiljöverket, varför det är svårt att kontrollera i vilken grad dessa följs.³⁰ Utredningen om nya utstationeringsregler som ska vara klar sista mars 2015 kommer dock förhoppningsvis att lösa problemet.³¹

Särskilda kontraktsvillkor används inte som krav på leverantören eller som tilldelningskriterier, utan utgör särskilda villkor avseende hur ett upphandlingskontrakt ska genomföras. Följaktligen behöver de inte kontrolleras redan under upphandlingsförfarandet, anbudsgivarna godkänner endast de särskilda villkoren och förbinder sig därmed att uppfylla dem under kontraktperioden. Godkänner leverantören inte villkoren anses inte kravspecifikationen uppfylld och leverantören kan därmed uteslutas ur upphandlingen.³²

Vissa generella krav ställs på användandet av särskilda kontraktsvillkor vid offentlig upphandling, däribland att villkoren ska vara *kontrollerbara*. I propositionen till LOU angavs att ett särskilt kontraktsvillkor ska vara "kontrollerbart och rent faktiskt även kontrolleras av den upphandlande myndigheten".³³ Visserligen kan det anses följa av kravet på kontrollerbarhet att uppfyllandet av särskilda kontraktsvillkor även kontrolleras i viss mån. Utan kontroller urholkas kontraktsvillkorens trovärdighet, vilket förstås är ohållbart i längden. Men att några krav på att villkoren "faktiskt" kontrolleras återfinns vare sig i uttalanden från EU-domstolen eller från kommissionen. Kravet återfinns inte heller i den slutliga

²⁹ Angående utstationeringslagen och utstationeringsdirektivet, se kapitel 5.

³⁰ Se Konkurrensverkets rapport: Osund konkurrens i offentlig upphandling: Om lagöverträdelse som konkurrensmedel, rapportserie 2013:6, s. 33.

³¹ Utredningen om nya utstationeringsregler (A 2014:04), dir. 2014:81 och dir. 2014:150.

³² Se kommissionens tolkningsmeddelande om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling, KOM(2001) 566 slutlig, s. 17.

³³ Se prop. 2001/02:142, s. 44 och prop. 2006/07:128, s. 200.

lagtexten i 6 kap. 13 § LOU. Att särskilda kontraktsvillkor ska vara kontrollerbara till sin utformning följer däremot av principerna om likabehandling och öppenhet. I domen *EVN Wienstrom* behandlades frågan huruvida ett upphandlingskriterium som inte kunde kontrolleras, vare sig tekniskt eller genom infordrade intyg, var förenligt med unionsrätten.³⁴ EU-domstolen konstaterade att "[d]et framgår således att en upphandlande myndighet som föreskriver ett upphandlingskriterium, och anger att den varken ämnar eller har möjlighet att verkligen kontrollera att den information som lämnas av anbudsgivarna är korrekt, åsidosätter principen om likabehandling, eftersom ett sådant kriterium inte är förenligt med ett öppet och objektivet upphandlingsförfarande."³⁵ Domen avsåg uppställda tilldelningskriterier, men resonemanget om kontrollerbarhet fördes allmänt avseende "upphandlingskriterier" och mot bakgrund av de allmänna rättsprinciperna. Kontrollrekvisitet bör med andra ord kunna anses gälla även särskilda kontraktsvillkor.

Särskilda kontraktsvillkor kan utformas så att de kan tillämpas även för åtgärder vidtagna av eventuella *underleverantörer*.³⁶ För att uppnå de sociala ändamålen som eftersträvas med uppställda särskilda kontraktsvillkor bör en medlemsstat eller upphandlande myndighet säkerställa att efterlevnaden *kan* kontrolleras i alla led. Formuleringen i ingressen till direktiv 2014/24 är skarpare än i direktiv 2004/18, där öppenhet i leverantörsleden inte nämndes överhuvudtaget.³⁷

Det sista generella kravet är att de särskilda kontraktsvillkoren är *kopplade till utförandet* av det aktuella upphandlingskontraktet. Kravet innebär att särskilda kontraktsvillkor endast får ställas på den del av verksamheten som utför det specifika kontraktsföremålet.³⁸ Krav på kollektivavtalsenliga löner exempelvis skulle enbart kunna omfatta de arbetstagare som utförde den upphandlade tjänsten och inte leverantörens verksamhet i stort, vilket även följer av principen om proportionalitet.³⁹

I skäl 98 i klassiska direktivet stadgas att sociala aspekter som uppställs i form av särskilda kontraktsvillkor *måste överensstämma med utstationeringsdirektivet* såsom det tolkas av EU-domstolen. Även i det förra direktivet 2004/18 stadgades att kollektivavtal skulle beaktas så länge de överensstämde med utstationeringsdirektivet.⁴⁰ Innebörden tycks vara densamma, även om lydelsen i direktiv 2014/24 tydligare uppmanar medlemsstater och upphandlande myndigheter att beakta kollektivavtalsvillkor och att uppställa dessa som särskilda kontraktsvillkor.

³⁴ Se dom *EVN och Wienstrom*, C-448/01, EU:C:2003:651.

³⁵ Se a a, punkt 51.

³⁶ Se dom *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189. Att den myndigheten avbröt kontraktet p.g.a. underleverantörens avtalsbrott ifrågasattes inte.

³⁷ Se skäl 105 i direktiv 2014/24 om att underleverantörer ska följa nationella lagar och kollektivavtal.

³⁸ Se prop. 2006/07:128, s. 200.

³⁹ Resonemanget motsvarar det som förs angående tilldelningskriterier i dom *EVN och Wienstrom*, C-448/01, EU:C:2003:651.

⁴⁰ Se skäl 34 i direktiv 2004/18.

3.3 Kollektivavtalsvillkor vid varuupphandlingar

Vid varuupphandlingar är möjligheterna att uppställa kollektivavtalsvillkor mer begränsade. Villkoren uppställs som nämnts lämpligast i form av särskilda kontraktsvillkor, vilket kräver att de är kopplade till fullgörandet av ett kontrakt, eller, som här, till tillverkningen av en vara. I många varuupphandlingar torde dock utgångspunkten vara att varorna redan är tillverkade när kontraktstiden börjar löpa, vilket gör det svårt att koppla arbetsrättsliga villkor till själva tillverkningsprocessen.

Om varorna däremot tillverkas på beställning, eller som en del av en tjänsteupphandling, kvarstår möjligheten att uppställa kollektivavtalsvillkor vid fullgörandet av kontraktet.⁴¹ Ett hinder är dock att EU-domstolen i domen *Bundesdruckerei* har fastställt att krav på ett visst lands kollektivavtalsvillkor endast kan uppställas om ett kontrakt ska fullgöras i just det landet.⁴² Avseende varutillverkning får det i dag snarare ses som undantag än regel att tillverkningen av olika varor sker i Sverige, vilket lämnar litet utrymme för att t.ex. uppställa svenska kollektivavtalsvillkor i en offentlig upphandling av varor.

Det finns emellertid andra, bättre lämpade, metoder för att säkerställa att sociala hänsyn iakttas vid varuupphandlingar. Exempelvis kan en upphandlande myndighet ställa krav på att ILO:s internationella konventioner om arbetsrättsliga villkor iakttas, och/eller att varorna uppfyller de kriterier som kan kopplas till internationella fairtrade-/rättvisemärkningar.⁴³

⁴¹ Se prop. 2006/07:128, s. 200.

⁴² Se dom *Bundesdruckerei*, C-549/13, EU:C:2014:2235, punkt 36.

⁴³ Se skäl 98 i direktiv 2014/24 (skäl 33 i direktiv 2004/18) angående ILO, samt artikel 43 och skäl 75 och 97 angående rättvisemärkning. Angående rättvisemärkning, se även dom *Max Havelaar*, C-368/10, EU:C:2012:284, punkterna 91 och 94.

4 Krav på kollektivavtal

Mot hänvisning till EU:s allmänna rättsprinciper och till EU-domstolens avgöranden i domarna *Laval* och *Rüffert*⁴⁴ är det inte sannolikt att det enligt unionsrätten i dag är möjligt för upphandlande myndigheter att ställa krav på att leverantörer ska vara anslutna till svenska kollektivavtal. Kammarrätten i Stockholm konstaterade detsamma redan år 1995, och det finns inget avgörande därefter som motsäger kammarrättens bedömning.⁴⁵ Att ställa krav på att leverantörer ska ha tecknat kollektivavtal strider sannolikt mot proportionalitetsprincipen. Syftet med arbetsrättsliga krav är att säkerställa enskildas arbetsförhållanden, vilket dock kan göras med mindre ingripande medel, nämligen att ställa krav på kollektivavtalsvillkor i förfrågningsunderlagen. Därmed har det ingen betydelse om den offentliga upphandlingen har ett bestämt gränsöverskridande intresse, eftersom den svenska lagstiftaren valt att göra EU:s allmänna rättsprinciper tillämpliga på alla offentliga upphandlingar i Sverige, se 1 kap. 9 a§ LOU. Även i de fall utstationeringsdirektivet inte är tillämpligt är således proportionalitetsprincipen tillämplig, varför det med nuvarande reglering får anses strida mot lagstiftningen att ställa krav på kollektivavtal i offentlig upphandling.

Ett krav på kollektivavtalsanslutning kan dessutom strida mot principerna om icke-diskriminering och likabehandling.⁴⁶ Kravet kan innebära att nationella leverantörer hamnar i en bättre sits än utländska. Här bör noteras att det enligt EU-domstolens fasta praxis inte heller är möjligt för en upphandlande myndighet att negativt särbehandla leverantörer från det egna landet.⁴⁷

Då utgångspunkten i vissa kollektivavtal är att lönevillkoren inte är fastslagna, utan att det överlämnas åt parterna att förhandla om dessa villkor, riskerar ett krav på kollektivavtalsanslutning även att strida mot principen om öppenhet.⁴⁸ Kravet skulle vidare kunna anses begränsa den fria rörligheten, eftersom det finns en risk att utländska anbudsgivare avstår från att delta i en offentlig upphandling p.g.a. kravet.⁴⁹ Det är heller inte möjligt att hänvisa till ett tvingande hänsyn till allmänintresse, eftersom ett krav på kollektivavtal som konstaterats ovan sannolikt inte uppfyller kriterierna för att proportionalitetsprincipen skulle vara tillämplig.

⁴⁴ Se avsnitt 5.

⁴⁵ Se Kammarrättens i Stockholm dom av den 28 mars 1995 (mål nr 1713-1995).

⁴⁶ Se Länsrättens i Skåne län dom av den 2 juli 2009 (mål nr 5538-09) samt KKV:s handledning *Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling*.

⁴⁷ Se t.ex. dom kommissionen mot Italien, C-263/85, EU:C:1991:212, dom Laboratori Bruneau, C-351/88, EU:C:1991:304, dom Du Pont de Nemours Italiana, C-21/88, EU:C:1990:121, dom kommissionen mot Italien, C-360/89, EU:C:1992:235 och dom kommissionen mot Österrike, C-328/96, EU:C:1999:526.

⁴⁸ Se dom *Laval*, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 110.

⁴⁹ Se a a, punkterna 99-100.

Härutöver menar Ahlberg och Bruun att krav på anslutning till en förening skulle bryta mot den negativa föreningsfriheten som stadgas i EKMR.⁵⁰

⁵⁰ Se Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas, Upphandling och arbete i EU, SIEPS, Stockholm 2010, s. 140.

5 Utstationeringsdirektivet

5.1 Innebörden av utstationeringsdirektivet 96/71

Även om det är möjligt att uppställa kollektivavtalsvillkor i offentliga upphandlingar innebär tillämpningen av unionsrätten och framförallt utstationeringsdirektivet och EU-domstolens tolkning av utstationeringsdirektivet vissa begränsningar på utformningen av villkoren. Det finns inget rättsligt avgörande som direkt behandlar förhållandet mellan offentlig upphandling och utstationeringsdirektivet. Det ger anledning att hålla sig nära EU-domstolens generella bedömningar av direktivets tillämpning, i brist på ytterligare vägledning. Uppfattningen stärks av att tillämpningen av särskilda kontraktsvillkor ska enligt ingressen till direktiv 2014/24 överensstämma med utstationeringsdirektivet ”...som det tolkas av Europeiska unionens domstol.”⁵¹

För att sätta sig in i EU-domstolens tolkning bör EU:s övergripande mål om genomförandet av den inre marknaden, bl.a. genom principen om fri rörlighet för tjänster, beaktas.⁵² Utöver förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet, sätter principen stopp för åtgärder som försvårar för, och därmed minskar intresset för, näringsidkare att utöva den fria rörligheten.⁵³

I Romkonventionen (och senare Rom I-förordningen) stadgades att, om inget annat stipulerats i avtal, skulle den så kallade *ursprungslandsprincipen* råda vid utstationeringssituationer, dvs. hemlandets lagstiftning gällde för utstationerade arbetstagare.⁵⁴ Arbetstagare som endast tillfälligt utförde arbete i en annan medlemsstat ansågs ha närmare koppling till ursprungslandet regler än till värdlandets. Syftet var även att näringsidkare inte skulle avskräckas från att tillhandahålla tjänster i andra medlemsstater p.g.a. att de måste sätta sig in i värdlandets omfattande regelverk eller p.g.a. att tröskeln av minimiregler var alltför hög.

För att främja ”lojal konkurrens” och för att undvika att skillnader i social standard mellan medlemsstaterna skulle leda till *social dumpning* på arbetsrättens område antogs år 1996 utstationeringsdirektivet. Direktivet bygger till skillnad från tidigare lagstiftning på *värdlandsprincipen* och stadgar vissa arbetsrättsliga miniminivåer som måste upprätthållas, oavsett vilket lands lag som har avtalats i övrigt. Trots syftet att främja skyddet av arbetstagarna, tycks det framförallt som att det s.k.

⁵¹ Se skäl 98.

⁵² Se 56 FEUF.

⁵³ Se t.ex. dom Gravier, C-3/95, EU:C:1996:487.

⁵⁴ Se 1980 års Romkonvention om tillämplig lag på avtalsförpliktelser, artikel 4, respektive Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), artikel 4 b.

”inre marknads-perspektivet” haft stort genomslag när EU-domstolen tolkat direktivet.⁵⁵

De områden som regleras i utstationeringsdirektivet, dess *hårda kärna* i artikel 3.1, är 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, samt icke-diskriminerande behandling. Nivåerna som ska upprätthållas inom respektive kategori är de som återfinns i värdlandets lagar, författningar, samt i kollektivavtal eller i skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet – antingen genom ett system för allmängiltigförklaring, eller annars på grund av att de gäller allmänt för likartade företag inom en viss sektor eller för att de har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och därmed fått allmän verkan. I artikel 3.7 i direktivet anges även att förmånligare villkor för arbetstagarna kan tillämpas.

I Sverige har utstationeringsdirektivet genomförts i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. I 5 § utstationeringslagen hänvisas till bl.a. arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetstidslagen (1982:673) och de specifika lagrum som anses motsvara utstationeringsdirektivets hårda kärna. De enda villkoren som inte återfinns i 5 § utstationeringslagen är bestämmelser om minimilöner, vilket inte ansågs nödvändigt vid stiftandet av utstationeringslagen, eftersom lönevillkor i Sverige regleras av marknadens parter genom kollektivavtal.⁵⁶ Tidigare fanns inte någon hänvisning i lagen överhuvudtaget, men efter EU-domstolens avgörande i domen *Laval* år 2007 tillkom §§ 5 a och 5 b om vilka lönevillkor ett fackförbund med stridsåtgärder kan genomdriva. Paragraferna utgör lagstiftarens beslut, i enlighet med artikel 3.8 första strecksatsen, om att tillämpa kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom en viss sektor eller ett visst arbete och inom det aktuella geografiska området (allmänt gällande kollektivavtal hädanefter, dvs. de s.k. riksavtalen).⁵⁷ Anledningen till lagändringen var EU-domstolens tolkning av utstationeringsdirektivet, speciellt avseende tillämpningen av minimilöner och förmånligare villkor, i domen *Laval*.⁵⁸

I domen *Laval* hade havererade kollektivavtalsförhandlingar lett till att flera svenska fackförbund hade vidtagit stridsåtgärder mot det lettiska byggbolaget Laval un Partneri. Förbunden krävde att Laval un Partneri skulle teckna ett svenskt kollektivavtal för de arbetstagare som var utstationerade i Sverige. EU-domstolen konstaterade dock att kraven på anslutning till kollektivavtalet var alltför långt-

⁵⁵ Se Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4 uppl., Oxford University Press, Oxford 2012, s. 222 f., 226 och 229 ff.

⁵⁶ Se prop. 1998/99:90 s. 25 ff. Jfr Sigeman, Tore, *Fackliga stridsåtgärder mot gästande tjänsteföretag*: EG-rätten förtydligad, SvJT 2008, s. 559.

⁵⁷ Se prop. 2009/10:48, s. 95.

⁵⁸ Se dom *Laval*, C-341/05, EU:C:2007:809.

gående och gjorde flera viktiga uttalanden avseende tolkningen av utstationeringsdirektivet. Förbundens anslutningskrav innebar vissa förpliktelser utöver dem som räknas upp i utstationeringsdirektivets hårda kärna, såsom betalning av granskningsavgifter och försäkringspremier. Dessutom var som sagt minimilöner inte reglerade i utstationeringslagen vid tidpunkten för domen. Löner reglerades varken i svensk lag eller i svenska allmängiltigförklarade kollektivavtal och Sverige hade inte beslutat att tillämpa allmänt gällande kollektivavtal enligt artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet. Avsaknaden av reglering enligt utstationeringsdirektivet var dock inget hinder i sig eftersom direktivet inte syftar till att harmonisera det materiella innehållet,⁵⁹ men för att bedöma giltigheten i fackförbundens krav övergick domstolen istället till att bedöma kraven mot de bakomliggande bestämmelserna om fri rörlighet av tjänster.⁶⁰ Som nämndes tidigare utgör utstationeringsdirektivet i sig en viss (godtagbar) inskränkning i den fria rörligheten för tjänster. Inskränkningar i den fria rörligheten kan godtas om de har ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget och om den är motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset.⁶¹ Dessutom måste kravet säkerställa att ändamålet uppnås genom kravet och det får inte gå längre än nödvändigt, dvs. vara proportionerligt.

Skyddet av arbetstagare är enligt EU-domstolens praxis ett sådant ändamål som anses motiverat av tvingande hänsyn till allmänintresset. Domstolens bedömning i domen *Laval* var dock att de krav som fackförbunden uppställt, som gick utöver utstationeringsdirektivets hårda kärna, ansågs gå längre än nödvändigt för att uppnå syftet att skydda arbetstagare.⁶² Därtill fastslog domstolen att artikel 3.7 i utstationeringsdirektivet, enligt vilken förmånligare villkor för arbetstagare godtas, endast avser förmånligare villkor i *ursprungslandets lagstiftning*, eller sådana villkor som *frivilligt* avtalats mellan parterna. Tolkningen, som av vissa anses alltför "frihandelsvänlig", har även fastställts i den senare domen *Rüffert*.⁶³ I domen *Rüffert* uttalade EU-domstolen även att om ett rörelseinskränkande krav ska anses proportionellt, måste det ge samma skydd för *alla arbetstagare*. I andra fall kunde kravet inte anses utgöra ett sådant skydd för arbetstagare som motiverar en inskränkning av den fria rörligheten för tjänster.⁶⁴ En av de viktigaste slutsatserna från de båda avgörandena är att de miniminivåer som utgör utstationerings-

⁵⁹ Se a a, punkt 60.

⁶⁰ Se a a, punkt 61.

⁶¹ Se a a, punkt 101.

⁶² Se a a, punkterna 108-110.

⁶³ Se dom *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, punkterna 32-33. Uttrycket frihandelsvänligt används av Sigeman, Tore, *Fackliga stridsåtgärder mot gästande tjänsteföretag: EG-rätten förtydligad*, SvJT 2008, s. 564. Jfr även med Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4 uppl., Oxford University Press, Oxford 2012, s. 207 f. och Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas, *Upphandling och arbete i EU*, SIEPS, Stockholm 2010, s. 127.

⁶⁴ Se dom *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, punkterna 38-40. Den upphandlingslag som stadgade ett starkare skydd för arbetstagare i domen omfattade endast arbetstagare i byggsektorn när de arbetade inom ramen för offentliga upphandlingar, men inte när likartat arbete utfördes efter privata upphandlingar.

direktivets hårda kärna *även tycks utgöra de högsta nivåer* som kan utkrävas,⁶⁵ vilket inte var uppfattningen vid antagandet av den svenska utstationeringslagen.⁶⁶

Enda möjligheten att uppställa andra villkor än de som återfinns i den hårda kärnan är om villkoren kan hänföras till *ordre public* enligt artikel 3.10 i utstationeringsdirektivet.⁶⁷ Bestämmelsen tolkas dock restriktivt enligt EU-domstolens praxis och kan endast genomföras av offentlighetsliga organ, t.ex. genom lag eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal.⁶⁸ För att utgöra *ordre public* ska villkoren anses "vara så avgörande för skyddet av den politiska, sociala eller ekonomiska ordningen i den berörda medlemsstaten att denna har bedömt att det är nödvändigt att föreskriva att de ska gälla för alla personer som befinner sig inom denna medlemsstats territorium och för alla rättsförhållanden inom denna medlemsstat."⁶⁹ Utöver vissa bestämmelser i 7 § utstationeringslagen om föreningsrätt och förhandlingsrätt enligt MBL har lagstiftaren inte ansett det möjligt att ställa några ytterligare villkor än de i den hårda kärnan.⁷⁰

Avseende fackförbundens lönevillkor, för vilka miniminivåer inte fanns stadgade i utstationeringslagen, ansågs de strida mot principerna om likabehandling och öppenhet. Anledningen var att några minimilöner inte fanns angivna i kollektivavtalet, utan förbundens krav på anslutning till kollektivavtal innefattade obligatoriska förhandlingar avseende lönevillkor. Kraven på transparens och tydlighet ansågs inte uppfyllda och EU-domstolen menade att inte heller principen om likabehandling kunde upprätthållas under sådana förutsättningar.⁷¹

Sigeman anför i sin analys av domen *Laval* att om lönenivåer hade angivits klart och tydligt i kollektivavtalet, även om det funnits flera miniminivåer hänförliga till arbetstagares respektive erfarenhetsnivå, hade fackförbunden sannolikt kunnat kräva att dessa miniminivåer tillämpades.⁷² Domstolen underkände inte Sveriges modell, utan prövade fackförbundens krav mot direktivet, tolkat i ljuset av den fria rörligheten för tjänster. Här bör beaktas att sådana krav, för att anses som proportionerliga inskränkningar i den fria rörligheten, hade måst gälla lika för alla arbetstagare som utförde likartade tjänster.⁷³ Hade villkoren exempelvis sett olika ut för offentligt anställda och arbetstagare i det privata näringslivet, trots att de avsåg samma typ av tjänst, är det osäkert om ett fackförbund kunnat kräva den högre

⁶⁵ Se generaladvokat Wahls förslag till avgörande i målet *Sähköalojen ammattiliitto*, C-396/13, av den 18 september 2014, punkterna 34 och 119.

⁶⁶ Se prop. 2009/10:48, s. 26.

⁶⁷ Se dom *Laval*, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 82.

⁶⁸ Se a a, punkt 84.

⁶⁹ Se dom *kommissionen mot Luxemburg*, C-319/06, EU:C:2008:350, punkterna 29-30.

⁷⁰ Se prop. 2009/10:48, s. 100.

⁷¹ Se dom *Laval*, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 110.

⁷² Se Sigeman, Tore, *Fackliga stridsåtgärder mot gästande tjänsteföretag*: EG-rätten förtydligad, SvJT 2008, s. 568, angående hela stycket. Jfr prop. 2009/10:48, s. 99.

⁷³ Se Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4 uppl., Oxford University Press, Oxford 2012, s. 222 f., 226 och 229 ff.

nivån. Osäkerheten på området angavs som en av anledningarna till att lagstiftaren beslutade att tillämpa bestämmelserna om allmänt giltiga kollektivavtal enligt artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet.⁷⁴

Numera kan endast minimivillkor ur allmänna kollektivavtal åberopas. Minimivillkor från ett avtal som inte räknas som allmänt kan inte krävas, speciellt inte om de är högre än minimivillkoren i de allmänna kollektivavtalen på samma område.⁷⁵

5.2 Utstationeringsdirektivets tillämpningsområde

Utstationeringsdirektivet riktar sig framförallt mot gränsöverskridande tjänster inom byggsektorn. Den hårda kärnan som stadgas i artikel 3.1 omfattar enligt samma artikel sådana tjänster som räknas upp i bilagan till utstationeringsdirektivet. I artikel 3.10 andra strecksatsen anges dock att medlemsstaterna kan låta utstationeringsdirektivets regler omfatta även andra typer av tjänster än de som räknas upp i bilagan. I utstationeringslagen har den svenska lagstiftaren valt att inte ange några begränsningar för vilka typer av tjänster som omfattas av lagen. Reglerna tillämpas med andra ord lika för alla sorters gränsöverskridande tjänsteutövningar.

Avseende kollektivavtalsvillkor vid offentlig upphandling står det, som tidigare nämnts, i ingressen till det klassiska direktivet att utstationeringsdirektivets bestämmelser ska tillämpas. I dag regleras dock upphandlingar av B-tjänster och upphandlingar som underskider direktivets tröskelvärden i huvudsak endast i nationell rätt. Det förekommer dock att nationellt reglerade upphandlingar upphandlas geografiskt sett så pass nära en annan medlemsstat, eller att upphandlingar av B-tjänster omsätter så pass stora värden, att de anses ha ett *bestämt gränsöverskridande intresse*.⁷⁶ Även tjänstekoncessioner, som i dag faller utanför upphandlingsdirektivets tillämpningsområde anses ha ett bestämt gränsöverskridande intresse, bl.a. på grund av att de ofta avser stora ekonomiska värden.⁷⁷ Sådana kontrakt omfattas av reglerna i primärrätten, men inte nödvändigtvis av bestämmelserna i upphandlingsdirektiven. Utstationeringsdirektivet tillämpas emellertid på all gränsöverskridande verksamhet, varför det är sannolikt att utstationeringsdirektivets bestämmelser bör beaktas även vid upphandlingar med ett bestämt gränsöverskridande intresse. Det tycks även överensstämma med Konkurrensverkets uppfattning som den uttrycks i deras informationskrift från år

⁷⁴ Se prop. 2009/10:48, s. 100.

⁷⁵ Jfr dom Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189, punkterna 22 och 25-27. Tyskland hade ett system för allmängiltigförklaring, men det åberopade avtalet var däremot inte allmängiltigförklarat.

⁷⁶ Se t.ex. dom Coname, C-231/03, EU:C:2005:7287, punkt 16 och dom Contse m.fl., C-234/03, EU:C:2005:9315, punkt 23. Se även Sundstrand, Andrea, *Offentlig upphandling - primärrättens reglering av offentliga kontrakt*, Jure Förlag AB, Stockholm 2012 (cit. Sundstrand), s. 95 ff.

⁷⁷ Se dock de nya bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner som ska genomföras i svensk lagstiftning senast den 18 april 2016.

2011.⁷⁸ Samtidigt kan det *e contrario* konstateras att bestämmelsen om tillämpning av utstationeringsdirektivet inte gäller för nationella upphandlingar som endast regleras i LOU.

På senare tid har utstationeringsdirektivets tillämpningsområde behandlats i domen *Bundesdruckerei*.⁷⁹ När staden Dortmund skulle upphandla digitaliserings-tjänster för stadens stadsplanering uppställdes krav på minimilöner i enlighet med tysk lag. En av anbudsgivarna, Bundesdruckerei, meddelade dock under upphandlingsförfarandet att den skulle anlita en helägd polsk underleverantör och att arbetet skulle komma att utföras i Polen. Bundesdruckerei avsåg därför följa gällande kollektivavtal i underleverantörens hemland och inte de tyska minimilönerna som angetts i upphandlingsdokumenten. EU-domstolen dömde till bolagets fördel. Eftersom arbetet i dess helhet skulle utföras i underleverantörens hemland, Polen, skulle någon utstationeringssituation aldrig uppstå, varför utstationeringsdirektivets bestämmelser aldrig skulle aktualiseras.⁸⁰ Utan direktivets bestämmelser och med hänsyn till proportionalitetsprincipen ansågs det inte föreligga några möjligheter för en medlemsstat att utsträcka sina arbetsrättsliga regelverk att omfatta arbetstagare som utför arbete i andra länder.⁸¹ Det skulle dessutom ha medfört att underleverantörer i andra medlemsstater "...inte kan dra nytta av en konkurrensfördel som uppkommer ur skillnaden mellan de olika lönenivåerna."⁸²

Ett alternativt perspektiv är att leverantören kunde anses ha tillskansat sig en otillbörlig fördel i det tyska upphandlingsförfarandet eftersom den konkurrerar med polska lönevillkor på den tyska marknaden. Att kunna utsträcka ett lands jurisdiktion att omfatta en annan medlemsstats medborgare inom det landets gränser är dock en mycket långtgående åtgärd. Oavsett vilket perspektiv som anläggs är det nu fastslaget att en sådan åtgärd strider mot de allmänna rättsprinciperna.

Som nämnts har Sverige i 1 kap. 9 § LOU genomfört vissa av unionsrättens allmänna rättsprinciper och gjort dem tillämpliga på all offentlig upphandling. Det innebär sannolikt att krav på kollektivavtal och på kollektivavtalsvillkor som inte har en koppling till föremålet för upphandlingen skulle anses vara oproportionella, oavsett om utstationeringslagen var tillämplig på ett visst upphandlingsförfarande. Bedömningen av sådana rent interna upphandlingssituationer i Sverige skulle i sådana fall följa bedömningen i gränsöverskridande upphandlingar där utstationeringsdirektivet inte var tillämpligt.

⁷⁸ Konkurrensverkets informationsskrift, Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling, utgiven juni 2011, s. 45. Verket nämner å ena sidan upphandlingar under tröskelvärdena och B-tjänster utan gränsöverskridande intresse, å andra sidan upphandlingar där det "kan bli aktuellt med att utföra tjänsten med utstationerade arbetstagare."

⁷⁹ Se dom *Bundesdruckerei*, C-549/13, EU:C:2014:2235.

⁸⁰ Se a a, punkterna 26-27.

⁸¹ Se a a, punkterna 30-33.

⁸² Se a a, punkt 34.

6 Utformningen av kollektivavtalsvillkor

6.1 Tillämpning av de allmänna rättsprinciperna

Som nämndes i inledningen ska alla offentliga upphandlingar i Sverige, gränsöverskridande såväl som nationella, utföras med beaktande av de allmänna rättsprinciperna om likabehandling, icke-diskriminering, öppenhet, proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Väljer en upphandlande myndighet att ställa kollektivavtalsvillkor ställer principerna vissa krav på utformningen av villkoren. Några prejudicerande fall avseende frågan om kollektivavtalsvillkor vid offentlig upphandling finns inte än i svensk rätt, men vissa uttalanden avseende tillämpningen av de allmänna rättsprinciperna går ändå att finna.

Beträffande kravet på öppenhet kan viss ledning finnas hos EU-domstolens bedömning i domen *Laval*. Det får inte vara orimligt svårt, eller omöjligt, för en leverantör att få kännedom om vilka skyldigheter som åligger företaget.⁸³ Det framgick i domen att fackförbundens krav på anslutning till svenska kollektivavtal innebar att lönevillkor skulle ha förhandlats fram mellan parterna. Det var därför inte möjligt för utländska leverantörer att kunna få tillgång till sådan information innan de lämnade anbud i upphandlingen.

Vid en laglighetsprövning enligt kommunallagen (1991:900) gjorde Förvaltningsrätten i Malmö vissa ställningstaganden rörande öppenhetsprincipen. Kommunfullmäktige i Helsingborg hade beslutat att löne- och anställningsvillkor skulle "ligga i nivå med gällande kollektivavtal i branschen" vid offentlig upphandling. Förvaltningsrättens bedömning var att "[d]etta krav preciserar emellertid inte på något sätt *vilka* kollektivavtalsvillkor som kan komma ifråga eller hur entreprenörens och underleverantörernas löne- och anställningsvillkor ska 'ligga i nivå' med dessa. Enligt förvaltningsrättens mening är kravet så pass generellt formulerat att det får anses innefatta samtliga villkor enligt ett kollektivavtal." [kursivering tillagd]. De specifika villkoren kunde därmed inte bedömas mot de allmänna rättsprinciperna, varför domstolen upphävde beslutet.⁸⁴

Konkurrensverket har gjort vissa uttalanden, bl.a. i ett beslut riktat mot Botkyrka kommun.⁸⁵ Vid en upphandling av markskötselentreprenader i kommunen stadgade de särskilda villkoren i förfrågningsunderlaget att anbudsgivare som inte redan var anslutna till kollektivavtal ändå skulle tillämpa motsvarande villkor för sina anställda. Konkurrensverket uttalade i sin bedömning att "[ä]ven om rättsläget inte är helt klart drar Konkurrensverket den slutsatsen att det i samband med

⁸³ Se dom *Laval*, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 110.

⁸⁴ Se Förvaltningsrättens i Malmö dom av den 24 maj 2013 (mål nr 6160-12).

⁸⁵ Se Konkurrensverkets beslut den 15 april 2010, dnr 259/2009, angående följande resonemang.

offentlig upphandling är möjligt att kräva att en tjänsteleverantör minst betalar minimilön, under förutsättning att denna minimilön är tydligt definierad i ett rikstäckande kollektivavtal. Villkor som innebär att 'kollektivavtal eller motsvarande villkor' ska uppfyllas är däremot inte förenligt med gällande rätt.”.

Konkurrensverket berörde dock inte frågan huruvida den aktuella upphandlingen hade ett bestämt gränsöverskridande intresse. Saknar upphandlingen ett bestämt gränsöverskridande intresse behöver inte utstationeringsdirektivet och den strikta praxis som statuerats i domarna *Laval* och *Rüffert* beaktas. Kollektivavtalsvillkor behöver i sådana fall inte begränsas till minimivillkor i centrala kollektivavtal. Eftersom avgörandet i domen *Rüffert* enbart behandlar tillämpningen av utstationeringsdirektivet och inte överhuvudtaget berör förhållandet till upphandlingsdirektiven menar Arrowsmith och Kunzlik att avgörandet inte påverkar möjligheterna att ställa sociala krav vid övriga offentliga upphandlingar.⁸⁶

Konkurrensverkets restriktiva bedömning kan därmed ifrågasättas, vilket även gjorts. I TCO och LO:s yttrande till Upphandlingsutredningen 2010 hänvisades till Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun som menar att Konkurrensverkets beslut, förutom bristande motiveringar, innehöll rena felaktigheter vid klarläggandet av den rättsliga bakgrunden. Vad som mer precist fällde kommunens villkor framkommer enligt författarna inte med önskvärd tydlighet. Enligt författarna var en möjlig tolkning att villkoren inte uppfyllde kraven på tydlighet och öppenhet. De saknade dock en redogörelse för vilka krav som uppställs för att ett villkor ska anses vara tillräckligt tydligt utformat.⁸⁷

Konkurrensverket har efter beslutet mot Botkyrka kommun publicerat en informationsskrift där det görs skillnad om en upphandling är gränsöverskridande eller inte.⁸⁸ Avseende öppenhet anges att ett kollektivavtalsenligt villkor ska vara förutsägbart, tydligt och preciserat.

Öppenhet är en förutsättning för att kunna kontrollera att principerna om lika-behandling och icke-diskriminering iakttas, varför det finns anledning att ställa höga krav på att uppställda villkor är transparenta och tydliga. Med beaktande av förvaltningsrättens avgörande i Malmö, kollektivavtalens varierande karaktär och att de inte utfärdas av någon offentlig myndighet, är det sannolikt inte tillräckligt att endast hänvisa till specifika bestämmelser i kollektivavtal. I enlighet med vad som gäller för särskilda kontraktsvillkor generellt bör därför de specifika villkoren i kollektivavtal som åberopas vid en offentlig upphandling anges i förfrågningsunderlaget. De ska härutöver vara utformade på ett icke-diskriminerande sätt.

⁸⁶ Se Arrowsmith, Sue & Kunzlik, Peter, *Social and environmental policies in EC procurement law: new directives and new directions*, Cambridge University Press, Cambridge 2009, s. 6 f.

⁸⁷ Angående hela stycket, se upphandlingsutredningen 2010 – TCO och LO:s referensgrupps ledamöters yttrande angående upphandlingsutredningens arbete med möjligheten att ställa sociala krav vid offentlig upphandling, s. 4 ff.

⁸⁸ Konkurrensverkets informationsskrift *Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling*, utgiven juni 2011, kompletterad 2012-04-02, s. 45.

Om villkoren är tydliga och objektiva och inte förutsätter till exempel anslutning till kollektivavtal, har alla leverantörer, oavsett nationalitet, möjlighet att överblicka och anpassa sig till dem. Det är en förutsättning för överensstämmelse med principerna om icke-diskriminering och likabehandling. Sambandet mellan objektivet utformade villkor och nämnda principer belystes bland annat av domstolens bedömning i domen *Concordia Bus*, som även det avsåg icke-ekonomiska villkor. Vid upphandling av kollektivtrafik premierade Helsingfors stad låga nivåer på buller och koldioxidutsläpp. Nivåerna var objektivet utformade, men de angivna nivåerna var så pass låga att endast stadens eget bussbolag levde upp till dem. Att bara ett fåtal intressenter kunde leva upp till en kravspecifikation betydde dock inte nödvändigtvis att den stred mot principerna om likabehandling och icke-diskriminering. De förutsättningar som måste uppfyllas av ett särskilt kontraktsvillkor är att det ska vara:

- kopplat till fullgörandet av kontraktet,
- tydligt angivet i förfrågningsunderlaget eller i annonsen,
- i överensstämmelse med de allmänna rättsprinciperna och
- kontrollerbart.⁸⁹

6.2 Tillämpning/applicering av utstationeringsdirektivets bestämmelser

Sett mot redogörelsen ovan står det klart att utstationeringsdirektivet uppställer vissa begränsningar för hur villkoren kan utformas vid offentliga upphandlingar av tjänster och byggentreprenader som kan komma att utföras med utstationerad arbetskraft. Här följer en redogörelse för hur dessa begränsningar kan appliceras.

Det direkta förhållandet mellan upphandlingsdirektiven och utstationeringsdirektivet har inte behandlats av EU-domstolen, men möjligheterna att uppställa arbetsrättsliga krav enligt upphandlingsdirektivet har behandlats i andra sammanhang. I korta ordalag avsåg domen *Laval* arbetstagarorganisationers möjligheter att med stridsåtgärder ställa arbetsrättsliga krav utöver utstationeringsdirektivets hårda kärna medan domen *Rüffert* behandlade möjligheterna att i upphandlingslag hänvisa till kollektivavtalsvillkor förmånligare än den hårda kärnan. Avgörandena slår fast att krav som faller utanför utstationeringsdirektivets hårda kärna, samt villkor utöver miniminivåerna som anges i direktivet, inskränker den fria rörligheten för tjänster. Domstolens tolkning av artikel 3.7 i utstationeringsdirektivet (om förmånligare villkor) är tydlig – artikeln ger endast möjlighet till starkare arbetstagar skydd om det följer av ursprungslandets lagstiftning eller om det sker på frivillig basis.⁹⁰ I domen *Laval* behandlades därutöver möjligheten att genom

⁸⁹ Se dom *Concordia Bus*, C-513/99, EU:C:2002:495, punkterna 83 och 85.

⁹⁰ Se dom *Laval*, C-341/05, EU:C:2007:809, punkterna 80-81.

fackliga stridsåtgärder, som i sig är grundlagsskyddade, uppställa högre krav med hänsyn till skyddet av arbetstagare. Skydd av arbetstagare utgör enligt fast praxis ett tvingande hänsyn till allmänintresset, vilket skulle kunna motivera en inskränkning av den fria rörligheten.⁹¹ Fackförbundens krav på anslutning till kollektivavtal var dock så långtgående att inte heller detta accepterades. I domen *Rüffert* uppställdes krav genom hänvisning i lag. Tolkningen försvåras dock då Tyskland tillämpade ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal, medan delstatslagen hänvisade till lokala kollektivavtal som inte var allmängiltiga. Reglerna omfattade inte heller alla arbetstagare, varför kraven enligt EU-domstolen omöjliga kunde utgöra ett tvingande skydd av arbetstagare.⁹²

Mot bakgrund av domstolens tolkning av artikel 3.7 i utstationeringsdirektivet och att starkare skydd av arbetstagare inte ens kan krävas genom grundlagsskyddade fackliga stridsåtgärder, kan det i dag anses stå tämligen klart att en upphandlande myndighets möjlighet att uppställa kollektivavtalsenliga villkor vid en gränsöverskridande upphandling av tjänster och byggtreprenader som kan komma att utföras med utstationerad arbetskraft är begränsade till de miniminivåer som anges i utstationeringslagen.

Som nämnades tidigare finns det ändå klara fördelar med att faktiskt uppställa kollektivavtalsvillkor då det säkerställer att en upphandlande myndighet har rätt att kontrollera att arbetstagare och underleverantörer följer arbetsrättsliga bestämmelser. Den upphandlande myndigheten kan också vidta åtgärder mot en leverantör om så inte är fallet. En annan fördel är att ett centralt kollektivavtal som är förenligt med direktivet kan uppställa minimivillkor som ger bättre skydd för arbetstagare än de lagrum som anges i utstationeringslagen. En upphandlande myndighet kan då, med hänvisning till 5 a § utstationeringslagen, uppställa kollektivavtalets villkor som särskilda kontraktsvillkor och ge dessa företräde framför den aktuella lagens miniminivå. En lämplighetsaspekt är även att det är samma nivå som fackföreningar med stridsåtgärder kan genomdriva enligt utstationeringslagen. Hot om stridsåtgärder kan vara ett effektivt sätt att försäkra sig om villkorens efterlevnad, varför samarbete mellan fackförening och upphandlande myndighet kan vara fördelaktigt.⁹³

Det kan dock finnas en risk för att möjligheten för fackföreningarna att kontrollera fristående företag i den s.k. Vita jobb-modellen inte är förenlig med vare sig svensk eller unionsrättslig lagstiftning. Att ha en part med egenintresse som kontrollerar fristående företags interna angelägenheter som krav i ett offentligt upphandlingsförfarande skulle kunna anses vara ett alltför ingripande krav och därmed strida mot proportionalitetsprincipen, särskilt som om det skulle finnas mindre ingripande sätt att kontrollera företagens efterlevnad.

⁹¹ Se a a, punkterna 102-108.

⁹² Se dom *Rüffert*, C-346/06, EU:C:2008:189, punkterna 39-40.

⁹³ Se Junesjö, Kurt, Vita Jobb - Verktyg mot svartarbete och social dumping vid offentlig upphandling, 2009, uppl. 2, s. 25, för ett exempel på sådant samarbete.

7 Källförteckning

Doktrin

Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas, Upphandling och arbete i EU, SIEPS, Stockholm 2010

Arrowsmith, Sue, The past and future evolution of EC procurement law: from framework to common code?, *Public Contract Law Journal*, 2006 s. 338

Arrowsmith, Sue, *The Law of Public Procurement*, 3 uppl., Sweet & Maxwell, London 2014

Arrowsmith, Sue & Kunzlik, Peter, *Social and environmental policies in EC procurement law: new directives and new directions*, Cambridge University Press, Cambridge 2009

Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4 uppl., Oxford University Press, Oxford 2012

Junesjö, Kurt, *Vita Jobb - Verktyg mot svartarbete och social dumping vid offentlig upphandling*, 2009, uppl. 2

Maier, Lena, Tjänstedirektivet, social dumpning och de nationella arbetsmarknadssystemen, *ERT* 2005, s. 729

Sigeman, Tore, Fackliga stridsåtgärder mot gästande tjänsteföretag: EG-rätten förtydligad, *SvJT* 2008, s. 564

Sundstrand, Andrea, *Offentlig upphandling - primärrättens reglering av offentliga kontrakt*, (ak. avh.), Jure, Stockholm 2012

Trepte, *Public Procurement in the EU, A Practitioner's Guide*, Oxford 2007

Offentligt tryck

Prop. 1998/99:90

Prop. 2001/02:142

Prop. 2006/07:128

Prop. 2009/10:48

SOU 2008:123

Utstationeringsdirektiv 96/71

Direktiv 2014/24 om upphandling i den klassiska sektorn

Direktiv 2004/18 om upphandling i den klassiska sektorn

Direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner

Rättsfall

EU-domstolen

dom Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809

dom University of Cambridge, C-380/98, EU:C:2000:529

dom kommissionen mot Frankrike, C-237/99, EU:C:2001:70

dom Universale-Bau m.fl., C-470/99, EU:C:2002:746

dom Concordia Bus, C-513/99, EU:C:2002:495

dom EVN och Wienstrom, C-448/01, EU:C:2003:651

dom Max Havelaar, C-368/10, EU:C:2012:284

dom Rüffert, C-346/06, EU:C:2008:189

dom Bundesdruckerei, C-549/13, EU:C:2014:2235

dom Coname, C-231/03, EU:C:2005:7287

dom Contse m.fl., C-234/03, EU:C:2005:9315

dom kommissionen mot Italien, C-263/85, EU:C:1991:212

dom Laboratori Bruneau, C-351/88, EU:C:1991:304

dom Du Pont de Nemours Italiana, C-21/88, EU:C:1990:121

dom kommissionen mot Italien, C-360/89, EU:C:1992:235

dom kommissionen mot Österrike, C-328/96, EU:C:1999:526

dom Gravier, C-3/95, EU:C:1996:487

dom kommissionen mot Luxemburg, C-319/06, EU:C:2008:350

Svenska domstolar

Kammarrättens i Stockholm dom av den 28 mars 1995 (mål nr 1713-1995)

Länsrättens i Skåne län dom av den 2 juli 2009 (mål nr 5538-09)

Förvaltningsrättens i Malmö dom av den 24 maj 2013 (mål nr 6160-12)

Myndigheter

ILO

<http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Kommissionen

Kommissionens "Tolkningsmeddelande om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling", KOM(2001) 566 slutlig

Kommissionens handledning "Socialt ansvarsfull upphandling - En handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling", SEK(2010) 1258 slutlig

Kommissionens meddelande Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla, KOM(2010) 2020 slutlig

Statliga utredningar

Utredningen om nya utstationeringsregler (A 2014:04), dir. 2014:81 och dir. 2014:150

Konkurrensverket

Konkurrensverkets beslut den 15 april 2010, dnr 259/2009

Konkurrensverkets rapport: Osund konkurrens i offentlig upphandling: Om lagöverträdelser som konkurrensmedel, rapportserie 2013:6

Konkurrensverkets handledning: Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling

Konkurrensverkets informationsskrift: Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling, juni 2011



Adress 103 85 Stockholm
Besöksadress Torsgatan 11
Telefon 08-700 16 00
Fax 08-24 55 43
konkurrensverket@kkv.se

www.konkurrensverket.se