

2016-01-21

Ert dnr:  
A2015/02501/ARM

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Tommy Larsson  
Sophie Thörne

Arbetsmarknadsdepartementet  
[a.registrator@regeringskansliet.se](mailto:a.registrator@regeringskansliet.se)

## Översyn av lex Laval (SOU 2015:83)

### Sammanfattning

- Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) tillstyrker förslaget i den del som avser krav på att en utstationerande arbetsgivare inom viss tid ska tillhandahålla information om de utstationerade arbetstagarnas arbets- och anställningsvillkor.
- SKL tillstyrker förslaget att utstationerade arbetstagare ska kunna åberopa villkoren i ett utstationeringskollektivavtal som deras arbetsgivare tecknat.
- SKL tillstyrker inriktningen på utredningens förslag om att en utstationerande arbetsgivare på en facklig organisations begäran ska utse en företrädare som är behörig att med den fackliga organisationen i Sverige förhandla om och teckna kollektivavtal.
- SKL avstyrker förslaget om att den begränsade verkan av ett s.k. utstationeringskollektivavtal endast kan tillkomma efter att den fackliga organisationen lämnat ett varsel om stridsåtgärd eller vidtagit stridsåtgärder. SKL anser att reglerna bör utformas så att de understödjer frivilligt ingångna avtal.
- SKL avstyrker förslaget i den del det rör uppdraget till Arbetsmiljöverket att analysera och i vissa fall tolka innehållet i kollektivavtal.
- SKL anser att utredningens förslag ger upphov till några frågetecken från EU-rättsliga utgångspunkter och utifrån den svenska arbetsmarknadsmodellens funktion. Dessa frågor bör analyseras ytterligare och hanteras under det fortsatta lagstiftningsarbetet.

### Utredningens överväganden och förslag

#### *Utgångspunkter för förbundets ställningstagande och synpunkter*

Ett grundläggande inslag i den svenska arbetsmarknadsmodellen är att arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen och för regleringen av andra anställningsvillkor genom kollektivavtal. En reglering av lön och andra villkor genom kollektivavtal skapar förutsättningar för lokal lönebildning, vilket också ger förutsättningar för lokalt självstyre för kommuner, landsting och regioner i dessa frågor.

Statlig inblandning i lönebildningen – exempelvis genom att tolka innehållet i kollektivavtal – bör enligt SKL:s uppfattning så långt som möjligt undvikas eftersom en sådan inblandning undergräver parternas roll och ansvar.

SKL ser det som angeläget att arbetstagare som utstationeras i Sverige ska tillförsäkras skäliga arbets- och anställningsvillkor. Balansen mellan EU:s fria rörlighet för tjänster å ena sidan och villkoren för utstationerade arbetstagare och intresset av att motverka social dumpning å andra sidan följer av det s.k. utstationeringsdirektivet.

De frågor som berörs i utredningens betänkande handlar om hur Sverige inom ramen för vår arbetsmarknadsmodell kan tillförsäkra utstationerad arbetskraft i landet de villkor de har rätt till enligt utstationeringsdirektivet samtidigt som den fria rörligheten för tjänster inom EU inte försvåras på ett sätt som strider mot EU-rätten.

I egenskap av arbetsgivare berörs SKL:s medlemmar – kommuner, landsting och regioner – i princip inte alls av utredningens förslag. Däremot kan de föreslagna ändringarna i regleringen av möjligheten att vidta stridsåtgärder mot utländska tjänsteutövare påverka SKL:s medlemmar i egenskap av beställare av tjänster.

#### *Stridsåtgärder för att uppnå utstationeringskollektivavtal*

Förslagen i denna del innebär huvudsakligen att den s.k. bevisregeln i lex Laval upphävs. Det kommer enligt utredningens förslag alltid att vara möjligt att med stöd av stridsåtgärder genomdriva vad utredningen benämner utstationeringskollektivavtal. Det kommer – för stridsåtgärdens lovlighet – att sakna betydelse om arbetsgivaren redan tillämpar lika bra eller bättre villkor enligt exempelvis ett kollektivavtal eller lagstiftning i etableringslandet. Samma begränsningar som gäller idag för vilka villkor och nivån på villkoren som får genomdrivas med stöd av stridsåtgärder ska gälla även fortsättningsvis.

Stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad kan få kännbara verkningar för den arbetsgivare som åtgärden riktas mot och – exempelvis i entreprenadförhållanden – mot beställaren av tjänsten. Detta gäller särskilt utifrån att lovliga stridsåtgärder enligt svensk rätt alltid kan backas upp med sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer samt det faktum att det inte finns något krav på proportionalitet mellan den vidtagna åtgärdens verkan och dess syfte.

En reglering som innebär att en tjänsteutövning alltid kan stoppas eller försvåras genom stridsåtgärder riskerar att strida mot de EU-rättsliga principerna om proportionalitet, nödvändighet och ömsesidigt erkännande av regleringen av motsvarande villkor i andra medlemsländer inom EU. Genom att bevisregeln enligt utredningens förslag tas bort kommer dessutom ett kollektivavtal som en utstationerad arbetsgivare redan har i etableringslandet aldrig att medföra sådan fredsplikt som ett ”svenskt” kollektivavtal innebär. Även det ger – utifrån EU-domstolens hittillsvarande praxis – upphov till frågetecken när det gäller huruvida utredningens förslag i den här delen är fullt ut förenliga med EU-rätten.

SKL konstaterar dock att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att parterna tecknar kollektivavtal för att reglera villkoren för de anställda samt att det nyligen antagna s.k. tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet möjliggör ett

större utrymme att genomdriva krav på tecknandet av sådana avtal jämfört med hur situationen såg ut när EU-domstolen gjorde sin prövning i Laval-målet.

SKL instämmer i utredningens slutsats att det – för att stridsåtgärder alltid ska kunna vidtas för att framtvunga ett kollektivavtal – krävs att det kollektivavtal som genomdrivs ges begränsade verkningar när det gäller exempelvis den utstationerande arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt MBL och rätten att utse fackliga förtroendemän på arbetsplatsen. Det blir således fråga om ett kollektivavtal som till dess verkningar blir ”lättare” än vad som gäller för kollektivavtal som sluts i inhemska förhållanden.

Däremot ser SKL det som problematiskt att den ”lättare” varianten av kollektivavtal förutsätter att arbetsgivaren antingen har varslats om stridsåtgärd eller faktiskt har utsatts för en sådan åtgärd. En sådan ordning skulle verka konfliktdrivande på ett sätt som riskerar att i onödan medföra störningar på arbetsmarknaden och sänder svårmotiverade signaler till utländska tjänsteutövare och andra aktörer. En sådan ordning skulle inte heller ligga i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen, där utgångspunkten är att parterna utan att ta till stridsåtgärder frivilligt förhandlar om och tecknar kollektivavtal.

#### *Krav på företrädare och information m.m.*

Förslaget om att en utstationerande arbetsgivare på begäran från en facklig organisation alltid ska utse en företrädare med behörighet att på plats i Sverige förhandla om och teckna kollektivavtal är enligt utredningen förenat med frågetecken från EU-rättsliga utgångspunkter. SKL tillstyrker inriktningen på utredningens förslag i denna del men utformningen av bestämmelsen i detalj kan behöva ses över så att den kan bedömas vara förenlig med EU-rätten.

SKL tillstyrker förslaget om att den utstationerande arbetsgivaren på begäran från den fackliga organisationen ska tillhandahålla information som kan behövas för att bedöma om de utstationerade arbetstagarna har de villkor de har rätt till. Särskilt om den s.k. bevisregeln i lex Laval slopas behövs en annan bestämmelse för att säkerställa att arbetsgivaren förmås att presentera underlag som visar att arbetstagarna har minst minimivillkor enligt svensk lagstiftning eller kollektivavtal på de områden som omfattas av utstationeringsdirektivets hårda kärna.

#### *Rätten för utstationerade arbetstagare att åberopa kollektivavtalets villkor*

SKL tillstyrker – utifrån det skyddssyfte som utstationeringsdirektivet har – förslaget om att utstationerade arbetstagare utan att vara medlem i den fackliga organisationen ska kunna åberopa villkor i ett utstationeringskollektivavtal som deras arbetsgivare tecknat.

#### *Förutsebara villkor vid utstationering*

SKL delar utredningens bedömning att det för en utländsk tjänsteutövare måste vara klart och tydligt vilka villkor som en svensk facklig organisation kan komma att kräva

med stöd av stridsåtgärder. Den nu gällande ordningen, där svenska fackliga organisationer som avser att vidta stridsåtgärder i utstationeringssituationer har en skyldighet att till Arbetsmiljöverket ge in de villkor man kan komma att kräva, har inte fungerat tillfredsställande.

Förslaget i den här delen innebär att Arbetsmiljöverket ska analysera centrala branschavtal och ange vilka villkor i dessa som kan anses utgöra minimivillkor i den mening som avses i utstationeringsdirektivet. Enligt SKL:s uppfattning innebär det en inblandning från en statlig myndighets sida i kollektivavtalen och dess villkor som inte ligger i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det är parterna som själva ansvarar för kollektivavtalen och tolkningen av dess villkor. SKL avstyrker därför utredningens förslag i denna del.

SKL vill erinra om det förslag som lämnades i ett tidigare betänkande om genomförandet av tillämpningsdirektivet (SOU 2015:38) om att regeringen ska skapa förutsättningar för medling mellan kollektivavtalsparterna angående vilka villkor som bör kunna krävas i förhållande till utstationerande företag.

### **Förbundets ställningstagande**

SKL har i det föregående pekat på att utredningens förslag ger upphov till några frågetecken från EU-rättsliga utgångspunkter och utifrån den svenska arbetsmarknadsmodellens funktion. Dessa frågor bör analyseras ytterligare och hanteras under det fortsatta lagstiftningsarbetet.

SKL tillstyrker förslaget i den del som avser krav på att en utstationerande arbetsgivare inom viss tid ska tillhandahålla information om de utstationerade arbetstagarnas arbets- och anställningsvillkor samt att utstationerade arbetstagare ska kunna återopa villkoren i ett utstationeringskollektivavtal som deras arbetsgivare tecknat.

SKL tillstyrker inriktningen på utredningens förslag om att en utstationerande arbetsgivare på en facklig organisations begäran ska utse en företrädare som är behörig att med den fackliga organisationen i Sverige förhandla om och teckna kollektivavtal.

SKL avstyrker förslaget om att den begränsade verkan av ett s.k. utstationeringskollektivavtal endast kan tillkomma efter att den fackliga organisationen lämnat ett varsel om stridsåtgärd eller vidtagit stridsåtgärder mot arbetsgivaren. SKL anser att reglerna bör utformas så att de understödjer frivilligt ingångna avtal.

SKL avstyrker förslaget i den del det rör uppdraget till Arbetsmiljöverket att analysera och i vissa fall tolka innehållet i kollektivavtal.

Sveriges kommuner och Landsting

Lena Micko  
Ordförande