

## Översyn av Lex Laval, SOU 2015:83

Jusek, som har erhållit rubricerad utredning på remiss, avger följande yttrande.

### Bakgrund

Utstationeringskommittén har haft i uppdrag att göra en översyn av Lex Laval d.v.s. de lagändringar som gjordes med anledning av det s.k. Lavalmålet.

Kommitténs förslag syftar till att värna den svenska kollektivavtalsmodellen och kollektivavtalens ställning. Kommittén bedömer att förslagen, som föreslås träda i kraft den 1 januari 2017, är förenliga med EU-rätten.

### Förslagen

Förslagen, som avses ersätta Lex Laval, innebär i huvudsak följande.

#### **A. En utstationerad arbetsgivare ska på begäran utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal**

1. En utstationerande arbetsgivare ska på begäran av en arbetstagarorganisation inom tio dagar utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal.
2. Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla uppgift om att organisationen avser sluta kollektivavtal, upplysning om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte och om minimivillkoren i den aktuella branschen inklusive kontaktperson med behörighet att företräda organisationen.
3. Arbetsgivaren ska inom sju dagar - efter utgången för fristen för att utse företrädare – ta kontakt med arbetstagarorganisationens företrädare och redogöra för sin inställning till önskemålet om att sluta kollektivavtal.
4. Arbetsgivarens brott mot ovanstående är skadeståndssanktionerat.

#### **B. Stridsåtgärder tillåts för att uppnå ett s.k. utstationeringskollektivavtal med minimivillkor enligt tillämpligt svenskt centralt branschavtal**

Reglerna om stridsåtgärder enligt Lex Laval ersätts av en ny regel, som gäller när en svensk arbetstagarorganisation vill vidta en stridsåtgärd i syfte att träffa ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. En sådan stridsåtgärd får bara vidtas om de

villkor som krävs motsvarar minimivillkoren - inklusive minimilön - inom den hårda kärnan. Uthyrda omfattas också av regleringarna.

Enligt utstationeringslagen, samt faller inom den hårda kärnan d.v.s. villkor som avser:

1. Längsta arbetstid och kortaste vilotid
2. Minsta antal betalda semesterdagar per år
3. Minimilön, inbegripet övertidsersättning (ej yrkesanknutna tilläggs pensionssystem)
4. Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft
5. Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen
6. Skydd för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga
7. Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke diskriminerande behandling

Stridsåtgärden är tillåten oberoende av om de stationerade arbetstagarna redan har bättre villkor. De krävda villkoren får inte hindra tillämpningen av sådana för arbetstagarna förmånligare villkor. Finns det i den aktuella branschen flera tillämpliga centrala kollektivavtal, avses villkoren i det kollektivavtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren. En stridsåtgärd i strid mot bestämmelserna är olovlig enligt medbestämmandelagen, MBL. Detta gäller även när den utstationerande arbetsgivaren är etablerad inom EES och Schweiz, men omfattar inte tredjelandsutstationering d.v.s. utstationering till länder utanför EU, EES och Schweiz. Noteras bör att en stridsåtgärd måste vara proportionerlig i förhållande till syftet.

### **C. Utstationeringsavtal får särskilda rättsverkningar**

1. Ett utstationeringsavtal som slutits efter stridsåtgärder eller varsel om sådana innebär inga skyldigheter för arbetsgivarna gentemot arbetstagarorganisationen eller dess förtroendevalda eller annan lagstiftning än utstationeringslagen. Dessa begränsningar gäller inte i förhållanden till tredjelandsutstationeringar.
2. Minimivillkoren i ett utstationeringskollektivavtal, som slutits frivilligt eller efter stridsåtgärder, gäller även för arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande organisationen. En arbetsgivare som träffat ett utstationeringsavtal kan därför inte med giltig verkan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet med en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av det.
3. Ett utstationeringsavtal ger den avtalslutande arbetstagarorganisationen kontrollbefogenheter. En arbetsgivare som är bunden av ett utstationeringskollektivavtal ska nämligen på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation inom tre veckor tillhandahålla dokumentation av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om minimivillkor. Arbetsgivaren är också skyldig att tillhandahålla en översättning av dokumentationen till svenska språket. Dessa skyldigheter, som gäller under utstationeringen och fyra månader därefter, är skadeståndssanktionerade.

## D. Arbetsmiljöverket kontrollfunktion

Arbetsmiljöverket ska – när en arbetstagarorganisation inte redan gjort det eller när det finns skäl för det – analysera vilka villkor i centrala kollektivavtal som får krävas med stöd av en stridsåtgärd enligt utstationeringslagen. Verkets bedömning ska inte vara bindande, men ska offentliggöras. Förslaget förväntas leda till att arbetstagarorganisationer på central nivå i betydligt större utsträckning än idag själva analyserar sina branschavtal och lämnar in dessa kollektivavtalsvillkor till verket.

## E. Arbetsskade- och livförsäkringar m.m.

Kommittén gör bedömningen att krav på betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar som ger ekonomisk ersättning till arbetstagare, eller dennes efterlevande, vid brister av säkerhet, hälsa och hygien i arbetet faller under artikel 3.1e) i utstationeringsdirektivet. Frågan om så är fallet är inte avgjord av EU-domstolen.

Kommittén bedömer vidare att begreppet minimilön i utstationeringslagen bör förtydligas på så sätt att med minimilön avses minimilön enligt kollektivavtalet, utan avdrag för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen.

### Juseks ställningstagande

Jusek välkomnar i huvudsak förslagen som syftar till att värna den svenska kollektivavtalsmodellen samt till att utstationerade arbetstagare ska erhålla minimivillkor i anställningen.

Det bör dock förtydligas att det är minimivillkor enligt kollektivavtal, utan avdrag för utgifter till följd av utstationering, som åsyftas samt att skyddet även ska omfatta situationer när arbetstagaren själv står för dessa utgifter.

Jusek delar kommitténs bedömning att krav på betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar som ger ekonomisk ersättning till arbetstagare, eller dennes efterlevande, vid brister av säkerhet, hälsa och hygien i arbetet faller under artikel 3.1e) i utstationeringsdirektivet. Något annat synsätt är synnerligen främmande med hänsyn till att säkerheten och hälsan ingår i den hårda kärnan.

Jusek avstyrker förslaget att det endast är det för arbetsgivaren mest förmånliga avtalet som ska tillämpas.

Jusek avstyrker även förslaget att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att analysera vilka villkor i ett branschavtal som får krävas vid utstationering i Sverige, när Arbetsmiljöverket finner skäl att göra så eller när arbetsorganisationen inte lämnat in något utstationeringsavtal till verket. En sådan ordning medför ett oacceptabelt ingrepp i kollektivavtalsbärarnas partsautonomi. Vidmakthållandet och tolkningen av kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad åvilar självklart arbetsmarknadens parter.

Hur den praktiska tillämpningen av förslagen kommer att se ut är svårt att överblicka. Om förslagen vid en rättslig prövning av EU-domstolen kommer att anses vara förenliga med EU-rätten likaså. Det är rimligt att anta att den praktiska tillämpningen i hög grad kommer att påverka den rättsliga utgången. Alldeles oavsett hur det förhåller sig med den saken tillstyrker Jusek – med ovan angivna undantag - förslagen, eftersom de är ägnade att ge ett starkare skydd för utstationerade arbetstagare utifrån den svenska kollektivavtalsmodellen.

Jusek

Magnus Hedberg, vd

Catharina Klåvus, förbundsjurist.