

Arbetsmarknadsdepartementet

Vår referens/dnr:

Niklas Beckman
Dnr 216/2015

103 30 STOCKHOLM

Er referens/dnr:
A2015/02501/ARM

2016-02-01

Remissvar

Översyn av lex Laval (SOU 2015:83)

Föreningen Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att yttra sig över betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:83). Dispositionen i remissvaret följer dispositionen i betänkandet.

Sammanfattning

Svenskt Näringsliv avstyrker kommitténs förslag eftersom de skulle innebära ett omfattande hinder för den fria rörligheten av tjänster och en diskriminering av utländska företag. Förslagen bryter mot EU-rätten såsom den uttolkats i bland annat Lavaldomen och om de genomförs blir effekten att utländska företags möjligheter att utstationera arbetskraft till Sverige minskar. Förslagen är vidare inte förenliga med grundläggande principer som sedan länge gäller i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Svenskt Näringslivs ställningstaganden baserar sig bland annat på nedanstående överväganden:

Kommitténs förslag att slopa den s k bevisregeln i 5 a § andra stycket utstationeringslagen innebär att fackliga organisationer skulle kunna vidta stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare även om denne redan tillämpar minst lika goda villkor som i det kollektivavtal som de fackliga organisationen vill genomdriva. Vidare kan det uppgivna syftet med förslaget - att underlätta kontrollen av utbetalda löner och beivra felaktiga löneutbetalningar - uppnås med betydligt mindre ingripande åtgärder. Av EU-domstolens praxis i bland annat Lavaldomen följer att sådana regler är oproportionerliga och rättsläget har inte ändrats därefter. Förslaget strider därför mot EU-rätten.

Kommittén föreslår vidare att utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i den svenska avtalsslutande organisationen ska kunna för egen del kräva minimivillkor och skadestånd med stöd av det aktuella kollektivavtalet. Detta ytterst inför domstol. Förslaget avviker från vad som gäller för utanförstående svenska arbetstagare och innebär ett systemfrämmande avsteg från en grundprincip i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Utredningens förslag avseende förutsebarheten av villkor har lämnas i strid med de givna kommittédirektiven. Detta är synnerligen anmärkningsvärt och regeringen bör därför bortse från förslaget i denna del. I sak är även detta förslag främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Tolkning och upprätthållande av kollektivavtalsvillkor har sedan länge betraktats som uppgifter som ska utföras av arbetsmarknadens parter med så lite statlig inblandning som möjligt. Det är därför inte förenligt med den svenska arbetsmarknadsmodellen att ålägga en myndighet som Arbetsmiljöverket att analysera centrala kollektivavtal och publicera de minimivillkor som analysen utvisar. Verket saknar dessutom de kunskaper avseende kollektivavtalens tolkning som arbetsuppgiften kräver och en organisation för uppgiften.

Kommitténs förslag att förbudet mot stridsåtgärder i utstationeringssituationer endast ska gälla när den utstationerade arbetstagaren är etablerad inom EES eller Schweiz får till följd att utländska företag som verkar tillfälligt i Sverige skulle särbehandlas på grund av deras nationalitet. Svenskt Näringsliv anser att sådan lagstiftning ska undvikas och att det helt saknas sakliga skäl att genomföra förslaget.

Vidare är kommitténs konsekvensanalys bristfällig. Kommitténs förslag skulle innebära ett omfattande hinder för den fria rörligheten av tjänster och en diskriminering av utländska företag. Om förslagen genomförs blir effekten att utstationering av arbetskraft till Sverige minskar.

Även i övriga delar avstyrks kommitténs förslag främst för att de är onödiga och allt för betungande för företagen. Om kommitténs förslag om ändring av fackliga organisationers möjligheter att vidta stridsåtgärder mot utstationerande företag genomförs har Svenskt Näringsliv emellertid ingen erinran mot förslaget att vissa lagstadgade skyldigheter, som annars är förknippade med bundenhet av kollektivavtal, bortfaller. I så fall bör denna regel dock självfallet även gälla vid utstationering från tredje land.

Villkor om arbetsskade- och livförsäkringar

I betänkandet görs bedömningen – utan att något lagförslag lämnas – att avtalsförsäkringarna Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) innefattas i den s k hårda kärnan, närmare bestämt inom området Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen enligt artikel 3.1 e) i utstationeringsdirektivet. Enligt kommittén är det därmed möjligt för svenska fackliga organisationer att med stöd av stridsåtgärder kräva att en utstationerande arbetsgivare påtvingas skyldigheten att teckna dessa försäkringar och att inbetala premier.

Svenskt Näringsliv delar inte kommitténs bedömning. I Lavaldomen underkände EU-domstolen att krav på ett helt försäkringspaket, vari TFA och TGL ingick, kunde ställas med stöd av stridsåtgärder. Motiveringen var att avgifter för denna typ av försäkringar inte uttryckligen omnämndes i artikel 3.1.

Kommittén gör mot den bakgrunden gällande att krav med stöd av stridsåtgärder avseende bara TFA och TGL inte har prövats av EU-domstolen. Detta påstående synes märkligt. EU-domstolens ställningstagande i Lavaldomen måste rimligen avse såväl försäkringspaketet i dess helhet som de i paketet ingående, separata försäkringarna. Ställningstagandet måste förstås så att avgifter för försäkringar över huvud taget inte omnämns i artikel 3.1.

Som kommittén också framhåller har Efta-domstolen funnit att tecknande av olycksfallsförsäkring avseende olyckor på arbetet, eller på väg till eller från arbetet, för utstationerade arbetstagare inte innefattas i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet. Kommittén kommenterar inte domen, vilket hade framstått som naturligt då kommittén anser att TFA, vilken i fråga om skydd mot olycksfall får anses vara en jämförbar försäkring med den som var aktuell i Efta-målet, ingår i artikel 3.1. Enligt Svenskt Näringsliv går det inte att bortse från Efta-domstolens dom.

Kommittén menar att texten i den svenska versionen av utstationeringsdirektivet ("Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen") i första hand för tankarna till olika former av skyddsåtgärder så att arbetstagare inte skadas. Detta är enligt Svenskt Näringsliv innebörden av texten. Kommittén drar emellertid slutsatsen att villkor som är avsedda att ge en ekonomisk kompensation till arbetstagare, eller deras efterlevande, för följderna av brister i säkerheten också innefattas i texten i artikel 3.1 e). Denna slutsats saknar varje grund, inte minst i belysning av den nämnda Efta-domen.

Kostnadsersättningar

Kommittén föreslår, mot bakgrund av en dom i EU-domstolen (i mål C-396/13), ett förtydligande avseende begreppet minimilön. Förslaget (4 a § utstationeringslagen) innebär att med minimilön avses minimilön enligt kollektivavtalet utan avdrag för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen.

Enligt Svenskt Näringsliv utgör den föreslagna lagtexten inget förtydligande. En nästan ordagrann text återfinns i artikel 3.7 andra stycket i utstationeringsdirektivet, och det framstår som onödigt att i förtydligande syfte föreslå en text med i sak nästan identiskt innehåll som den text som ska förtydligas. En läsare av den föreslagna lagtexten lämnas ändå i ovisshet om vilka sorters ersättningar som utgör ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen.

Den föreslagna lagtexten bör därför uteslutas.

Stridsåtgärder för att uppnå utstationeringskollektivavtal

Kommittén (eller snarare dess majoritet) föreslår införandet av en ny sorts kollektivavtal, utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren, vilket kan påtvingas en utstationerande arbetsgivare med stöd av stridsåtgärder oavsett vilka villkor denne redan tillhandahåller sina anställda. Innebörden är att den s k bevisregeln i 5 a § andra stycket utstationeringslagen slopas.

I betänkandet anges att det vanliga är att utstationerande arbetsgivare träffar hängavtal till det vanliga branschavtalet. Enligt kommittén är det inte orimligt att tro att lex Laval har haft betydelse för att så sker. Detta grundas, menar kommittén, på det förhållandet att lex Laval medger att svenska fackliga organisationer har givits en rätt att vidta stridsåtgärder, vilka dock endast får avse minimivillkor. Detta kommitténs resonemang förtjänar inte tilltro. Det är högst osannolikt att en utstationerande arbetsgivare, ställd inför ett hot om stridsåtgärder i syfte att genomdriva endast minimivillkor, plötsligt tecknar ett hängavtal till hela branschavtalet. Slutsatsen är snarare att lex Laval inte har haft någon betydelse för kollektivavtalstecknandet.

Av EU-domstolens praxis följer att stridsåtgärder som vidtas av fackliga organisationer i syfte att teckna kollektivavtal kan utgöra hinder för den fria rörligheten för tjänster. Vidare kan av EU-domstolens praxis (bl a Laval-domen och domen Citroën Belux, C-265/12) utläsas att inskränkningar i rätten att utöva tjänster över gränserna endast kan godtas om inskränkningarna är motiverade av tvingande skäl av allmänintresse som är förenliga med fördragen. Det krävs vidare att en inskränkning är ägnad att säkerställa att målet i fråga uppnås och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

Detta betyder att stridsåtgärder, för att vara förenliga med den fria rörligheten för tjänster, måste vara ägnade att säkerställa att syftet med stridsåtgärderna uppnås, att stridsåtgärderna inte går längre, eller är mer ingripande, än vad som krävs för att uppnå syftet och dessutom att arbetstagarna ges en verklig fördel.

Enligt Svenskt Näringslivs uppfattning innebär förslaget att slopa den s k bevisregeln att rätten att vidta stridsåtgärder vare sig säkerställer att syftet med dem - att underlätta kontrollen av utbetalda löner och beivrandet av felaktiga löneutbetalningar – uppnås eller att stridsåtgärderna inte går längre än vad som krävs. Förslaget står därmed i strid mot proportionalitetsprincipen.

I betänkandet anförts att det kan finnas problem med den faktiska tillämpningen av minimivillkoren. Mot bakgrund av att det i betänkandet samtidigt slås fast att det inte gått att hitta konkreta belägg för exempelvis skenavtal, måste kommitténs uppfattning på denna punkt vara av hypotetisk karaktär. Det framstår som märkligt att med utgångspunkt i ett sådant hypotetiskt antagande föreslå långtgående och ingripande åtgärder, vilkas förenlighet med EU-rätten måste sägas vara åtminstone tveksam, med syfte att öka kontrollmöjligheten.

I betänkandet görs gällande att möjligheterna för en facklig organisation att kontrollera vilka villkor en utstationerande arbetsgivare faktiskt utger ökar om organisationen har ett kollektivavtal med arbetsgivaren. Oavsett om detta påstående är korrekt eller inte inställer sig frågan om inte samma kontrollmöjlighet kan åstadkommas med en mindre ingripande åtgärd än vidtagande av stridsåtgärder, exempelvis genom en rätt för den fackliga organisationen att kontrollera utbetalningsavier, lönespecifikationer med mera. En sådan kontrollmöjlighet ligger för övrigt redan i den s k bevisregeln, även om bestämmelsen är utformad som en skyldighet för arbetsgivaren att visa att denne tillämpar korrekta villkor. I betänkandet föreslås också en sådan kontrollmöjlighet (förslagets 5 d §).

Som skäl för förslaget om ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren anförts i betänkandet att den utstationerade arbetstagaren genom en sådan lagreglering själv får en rätt att utkräva villkoren. En sådan effekt kan emellertid uppnås med långt mindre ingripande åtgärder än den föreslagna utvidgningen av rätten att vidta stridsåtgärder. I betänkandet föreslås för övrigt en sådan lösning, nämligen (förslagets 5 c §) att en oorganiserad utstationerad arbetstagare ska ha rätt att utkräva villkor enligt ett sådant kollektivavtal. För en sådan lösning krävs inte en utvidgning av rätten att vidta stridsåtgärder, och en sådan utvidgning ger således inte den utstationerade arbetstagaren en verklig fördel. Påståendet i betänkandet (sid 273) att det är genom ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren som minimilönerna garanteras är således inte korrekt. En sådan effekt kan uppnås med mindre ingripande metoder.

I betänkandet påstås vidare att en verklig fördel för den utstationerade arbetstagaren med ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren ligger i det förhållandet att ett sådant

kollektivavtal skapar en möjlighet till extern kontroll med i förekommande fall åtföljande rättsliga åtgärder mot arbetsgivaren. Till detta kan sägas att den befintliga bevisregeln också ger utrymme för en kontroll av vilka villkor som faktiskt utges. Om arbetsgivaren inte lyckas övertyga den fackliga organisationen om att denne utger minst minimivillkor kan den fackliga organisationen vidta stridsåtgärder. Det är svårt att se varför inte denna metod innebär en lika stor fördel för arbetstagaren som den föreslagna metoden. Förslaget om ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren ger således ingen verklig fördel för arbetstagaren.

I betänkandet tas det s k tillämpningsdirektivet till intäkt för förslaget om införande av ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren. Enligt betänkandet (sid 275) visar antagandet av det direktivet tydligt vilken ökad vikt som inom EU läggs vid kontroller vid utstationering. Detta är en väsentlig skillnad, enligt betänkandet, i förhållande till situationen när lex Laval antogs. Mot denna bakgrund "borde" införandet av ett system med stridsåtgärder för att uppnå ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren vara tillåtet enligt EU-rätten.

Svenskt Näringsliv menar att detta resonemang är undermåligt. Det är korrekt att artikel 9 i tillämpningsdirektivet innehåller en uppräknning av kontrollåtgärder som medlemsstaterna får införa i syfte att övervaka att skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet fullgörs. Även om uppräknningen inte är uttömmande måste konstateras att de angivna kontrollåtgärderna på intet vis berör en utvidgad rätt att vidta stridsåtgärder. De angivna kontrollåtgärderna är av avsevärt mindre ingripande karaktär. Jämförelsen haltar således betänkligt.

Vidare är tillämpningsdirektivet just ett tillämpningsdirektiv. Detta tillämpningsdirektiv kan inte åberopas för förslag som på ett ingripande sätt ändrar förutsättningarna för det direktiv till vilket tillämpningsdirektivet hänvisar, dvs utstationeringsdirektivet. Lavaldomen har inte åsidosatts och varken utstationeringsdirektivet eller artikel 56 i fördraget har ändrats. Detta betyder att den balans mellan å ena sidan friheten att utöva tjänster över gränserna och å den andra fackliga organisationers rätt att vidta stridsåtgärder som domen och direktivet (i enlighet med artikel 56 i EU-fördraget) slagit fast är i rättslig mening oförändrad. Denna balans kan inte rubbas genom åberopande av ett tillämpningsdirektiv.

Kommittén utgår från att en obegränsad rätt för fackliga organisationer att tillgripa stridsåtgärder för att erhålla ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren innebär en verklig fördel för en utstationerad arbetstagare. Svenskt Näringsliv delar inte denna bedömning.

Ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren kan rimligen innebära en verklig fördel för arbetstagarna endast om det visar sig att arbetsgivaren i verkligheten betalar en lägre lön än den minimilön som anges i kollektivavtalet. Betalar arbetsgivaren lika hög, eller högre, lön än minimilönen har den svenska fackliga organisationen ingen anledning att vidta rättsliga åtgärder. Ett par exempel får åskådliggöra.

Antag att minimilönen enligt ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren är 130 kronor per timme och att den utstationerade arbetstagaren enligt sitt anställningsavtal, eller sitt hemlands kollektivavtal, har rätt till 150 kronor men endast får 110 kronor i lön av sin arbetsgivare. Då kan den svenska fackliga organisationen väcka talan vid svensk domstol och kräva allmänt skadestånd av arbetsgivaren för att denne inte utger 130 kronor i enlighet med utstationeringskollektivavtalet med minimivillkoren. (Arbetstagaren kan också själv väcka talan och, enligt förslaget, för egen del kräva 130 kronor i enlighet med vad

utstationeringskollektivavtalet med minimivillkoren stipulerar.) Detta är naturligtvis positivt sett ur arbetstagarens synvinkel, men frågan är om detta är en verklig fördel för arbetstagaren. Denne kan i domstol endast utverka en dom på 130 kronor men vill naturligtvis ha de 150 kronor han enligt sitt anställningsavtal, eller sitt hemlands kollektivavtal, är berättigad till. Möjligheten för arbetstagaren att få rätt på rättslig väg är för övrigt varken större eller mindre än med dagens regler.

Antag vidare att ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren anger 130 kronor per timme som minimilön och att den utstationerade arbetstagaren enligt sitt anställningsavtal, eller sitt hemlands kollektivavtal, har rätt till, och får, endast 110 kronor. I denna situation kan ett rättsligt ingripande från den svenska fackliga organisationen leda till att arbetstagaren får 130 kronor i enlighet med utstationeringskollektivavtalet med minimivillkoren. Men exakt samma effekt kan uppnås med den existerande s k bevisregeln. Denna bestämmelse innebär att om arbetsgivaren inte kan bevisa för den fackliga organisationen att denne utger minst 130 kronor har den fackliga organisationen rätt att vidta stridsåtgärder för att tvinga på arbetsgivaren ett kollektivavtal med 130 kronor som minimilön, med åtföljande möjlighet att vidta rättsliga åtgärder om arbetsgivaren inte följer kollektivavtalet i denna del. För att möjliggöra att den utstationerade arbetstagaren erhåller sina 130 kronor krävs således inte att en möjlighet till obegränsad rätt att vidta stridsåtgärder införs. Även här måste således frågan ställas vilken den verkliga fördelen för arbetstagaren är med förslaget om en obegränsad rätt att vidta stridsåtgärder för att den fackliga organisationen ska erhålla ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren.

Det förhållandet att det inte finns ett enda fall belagt där den utstationerande arbetsgivaren försökt lura den fackliga organisationen med exempelvis skenavtal talar än mer för att förslaget om en obegränsad rätt att vidta stridsåtgärder för att erhålla ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren inte ger en utstationerad arbetstagare någon verklig fördel.

Enligt Svenskt Näringsliv bör den s k bevisregeln behållas eftersom bestämmelsen är nödvändig för att uppfylla EU-rätten. Proportionalitetsregeln kräver att det finns en spärr mot att stridsåtgärder får vidtas när den utländske arbetsgivaren redan tillämpar minst lika goda villkor som de som den fackliga organisationen kan genomdriva, oavsett om villkoren tillämpas på grund av kollektivavtal, enskilda avtal eller utländsk lag.

Ett slopande av bevisregeln riskerar att leda till omfattande begränsningar av utstationeringar till Sverige. Som riksdagen konstaterade 2011 blir resultatet ett omfattande hinder för den fria rörligheten och en diskriminering av utländska företag (enligt AU 2010/11:AU10 sid 22-23).

Sammanfattningsvis menar Svenskt Näringsliv i denna del att förslaget inte ger arbetstagarna någon verklig fördel och att förslaget är oproportionerligt och därmed i strid mot EU-rätten, oaktat att endast minimivillkor kan krävas. Föreningen delar därmed inte kommitténs uppfattning att förslaget klarar en lämplighets- och proportionalitetsbedömning.

Begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder gäller inte vid tredjelandsutstationering

Kommittén föreslår att förbudet mot stridsåtgärder i utstationeringssituationer endast ska gälla när den utstationerade arbetstagaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

I propositionen till lex Laval (prop. 2009/10:48 sid 26) konstaterade regeringen att det i och för sig inte fanns några rättsliga hinder mot att låta de nya reglerna om stridsåtgärder gälla endast inom EES-området. Emellertid förespråkade regeringen en enhetlig reglering, såvida det inte fanns starka, sakliga skäl för att särbehandla företag på grund av nationalitet.

Svenskt Näringsliv anser inte att det i betänkandet påvisats några starka, sakliga skäl för en särbehandling av företag på grund av nationalitet. Föreningen motsätter sig således förslaget att begränsa tillämpningsområdet för reglerna om stridsåtgärder till att omfatta endast länder inom EES-området och Schweiz.

Kollektivavtalsverkningar m m

Lagreglerade verkningar

Kommittén föreslår att ett kollektivavtal som slutits efter stridsåtgärder enligt den föreslagna 5 a § utstationeringslagen, eller efter varsel om sådana stridsåtgärder, inte ska föranleda att sådana lagstadgade skyldigheter, vilka annars är förknippade med bundenhet av kollektivavtal. Svenskt Näringsliv har ingen erinran mot detta förslag. Från föreningens, och andra remissinstansers, sida kritiserades lex Laval med utgångspunkten att ett kollektivavtal som påtvingades en utstationerande arbetsgivare medförde en rad lagstadgade skyldigheter för arbetsgivaren vilka inte innefattades i den s k hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. Det är mot den bakgrunden tillfredsställande att sådana lagstadgade skyldigheter bortfaller om förslaget i denna del blir verklighet.

I enlighet med vad Svenskt Näringsliv anført om förslaget att reglerna om stridsåtgärder inte ska gälla vid tredjelandsutstationering (se ovan) bör den föreslagna begränsningen av lagstadgade verkningar av kollektivavtalsbundenhet gälla också vid utstationering från tredje land.

Rätt för enskild att ställa krav med stöd av kollektivavtal

Kommittén föreslår att utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i den svenska avtalsslutande organisationen ska kunna för egen del kräva minimivillkor med stöd av ett kollektivavtal, oavsett om detta tillkommit efter stridsåtgärder eller inte, ytterst inför domstol.

Kommittén ska enligt tilläggsdirektiven (A 2014:149) ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag. Förslaget i denna del innebär emellertid ett avsteg från vad som gäller för utanförstående svenska arbetstagare och måste därför sägas utgöra ett avsteg från den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I samband med antagandet av lex Laval ansåg regeringen att en sådan regel som kommittén nu föreslår skulle vara systemfrämmande och avvika från en grundläggande princip i svensk arbetsrätt samt att resultatet skulle bli en viss negativ särbehandling av utländska arbetsgivare i förhållande till svenska. Enligt Svenskt Näringsliv gäller dessa invändningar alltför.

Mot denna bakgrund avstyrker Svenskt Näringsliv förslaget att utstationerade arbetstagare vilka inte är medlemmar i en svensk facklig organisation ska ges en lagfäst rätt att ytterst vid domstol åberopa ett kollektivavtals bestämmelser om minimivillkor.

Utlämnande av handlingar

Kommittén föreslår att en kollektivavtalsbunden utstationerande arbetsgivare på begäran ska tillhandahålla kopior av dokument som den svenska fackliga organisationen behöver för att kontrollera om kollektivavtalets följts i fråga om minimivillkoren. Enligt Svenskt Näringsliv framstår detta förslag som onödigt. Av 11 § tredje stycket utstationeringslagen följer att en anmäld kontaktperson ska kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i lagen är uppfyllda. Av förarbetena (prop. 2012/13:71 sid.34) följer att detta kan avse exempelvis anställningsavtal som visar att arbetstagarna har sådana villkor inom den hårda kärnan som är minst lika förmånliga som minimivillkoren enligt ett svenskt kollektivavtal för den aktuella branschen. Rimligtvis bör också andra handlingar än anställningsavtal innefattas i den mån de behövs för att den fackliga organisationen ska kunna kontrollera att kraven i lagen uppfylls.

I betänkandet redogörs inte för hur den föreslagna bestämmelsen och den nämnda bestämmelsen 11 § tredje stycket utstationeringslagen förhåller sig till varandra. Dubbelreglering bör naturligtvis undvikas. Enligt Svenskt Näringsliv är den existerande bestämmelsen i utstationeringslagen tillräcklig.

Svenskt Näringsliv menar vidare att förslaget att den utstationerande arbetsgivaren på begäran ska översätta handlingarna till svenska är olämpligt och onödigt betungande för arbetsgivaren. En sådan möjlighet omnämns i tillämpningsdirektivet men det är inget åläggande för Sverige att införa en översättningsskyldighet. Många av de utstationerande företagen är små och svenska fackliga organisationer torde generellt ha bättre resurser än företagen att ombesörja en översättning.

Skadestånd m m

Kommittén föreslår att en utstationerad arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande svenska fackliga organisationen ska ha rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd om arbetsgivaren bryter mot minimivillkoren i ett kollektivavtal.

På samma sätt som gäller beträffande förslaget att en sådan arbetstagare ska ha rätt att kräva villkor med stöd av ett kollektivavtal, utgör detta förslag ett avsteg från vad som gäller för utanförstående svenska arbetstagare och utgör därför ett avsteg från den svenska arbetsmarknadsmodellen. En utanförstående svensk arbetstagare är inte berättigad till skadestånd om arbetsgivaren åsidosätter kollektivavtalet, och det saknas anledning att ge en utstationerad arbetstagare en bättre rätt. Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget.

Svenskt Näringslivs inställning innebär även att föreningen avstyrker förslaget om preskription såvitt avser sådant skadestånd. I konsekvens med detta avstyrker föreningen också preskriptionsbestämmelsen och regeln om rättegång i fråga om den föreslagna rätten för en utstationerad arbetstagare att kräva minimivillkor enligt ett kollektivavtal.

Företrädare för utstationerande arbetsgivare

Den föreslagna bestämmelsen av innebörd att den utstationerande arbetsgivaren på begäran ska utse en förhandlingsberättigad person framstår som onödig och alltför långtgående.

Enligt uppgift från fackliga organisationer träffas i stor utsträckning på frivillig väg kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare, varför frånvaron av en lagstadgad skyldighet att utse en förhandlingsberättigad person inte synes vara något praktiskt problem. Om arbetsgivaren vägrar att på frivillig väg träffa kollektivavtal med den svenska fackliga organisationen kan denna med stridsåtgärder påtvinga arbetsgivaren ett kollektivavtal. Detta har dock inte skett under avsevärd tid vilket stärker bilden av att frivilliga uppgörelser förekommer i stor utsträckning, oavsett frånvaron av en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att utse en förhandlingsberättigad person.

Av 7 § utstationeringslagen följer att bl a 10 § medbestämmandelagen är tillämplig i utstationeringssituationer. Denna bestämmelse förutsätter för sin tillämplighet i sin tur att det finns, eller har funnits, en medlem i den fackliga organisationen som är eller har varit anställd hos arbetsgivaren. Då detta sannolikt är sällsynt i utstationeringssituationer torde utstationerande arbetsgivare enligt 10 § medbestämmandelagen normalt sett inte vara förhandlingsskyldiga i förhållande till en svensk facklig organisation. Att trots detta ålägga arbetsgivaren att, uteslutande på den fackliga organisationens begäran, ändå utse och anmäla en förhandlingsberättigad företrädare är alltför långtgående och utgör därmed en oproportionerlig begränsning av den fria rörligheten för tjänster.

Förutsebara villkor vid utstationering

Av kommitténs tilläggsdirektiv (kommittédirektiv 2014:149) framgår att Utstationeringskommittén inte ska lämna förslag avseende förutsebarheten av tillämpliga arbets- och anställningsvillkor vid utstationering. Dessa frågor skulle i stället Utredningen om nya utstationeringsregler behandla (kommittédirektiv 2014:150). Utredningen lämnade också förslag i denna del (SOU 2015:38), förslag vilka inte uppskattades av fackliga organisationer.

Oaktat tilläggsdirektivets innehåll i detta avseende lämnar kommittén ändå förslag avseende förutsebarheten av villkor. Detta framstår som synnerligen anmärkningsvärt och vittnar om en respektlöshet mot givna kommittédirektiv. Kommitténs förklaring till sitt beteende är krystad och förtjänar knappast avseende. Det borde inte behöva påpekas men vårt utredningsväsende bygger på att överväganden om vad den ena eller den andra utredningen ska utreda ankommer på regeringen, inte en statlig utredning med ett klart uppdrag i en viss fråga.

En naturlig följd av kommitténs agerande är att regeringen bortser från förslaget avseende förutsebara villkor, i syfte att värna respekten för beslutade kommittédirektiv.

I sakfrågan vill Svenskt Näringsliv påpeka att det klagas såväl i olika EU-domar som i tillämpningsdirektivet hur viktigt det är med förutsebarhet vad gäller arbets- och anställningsvillkor vid utstationering. Som kommittén framhåller ska medlemsstaterna se till att informationen finns allmänt tillgänglig på ett tydligt, öppet, fullständigt och lättillgängligt sätt. I praktiken innebär detta att den utländske arbetsgivaren måste kunna få veta i förväg vilka villkor arbetsgivaren måste tillämpa för att vara säker på att inte utstationeringen stoppas på grund av stridsåtgärder.

Svenskt Näringsliv anser inte att Sverige för närvarande uppfyller EU-rättens krav på förutsebarhet och information i fråga om de minimivillkor som Sverige som stat uppställer vid utstationering till Sverige. Dessa krav uppfylls heller inte med de förslag som kommittén lämnar i syfte att öka tydligheten. För övrigt kan framhållas att möjligheten för en

utstationerande arbetsgivare att i förväg veta vilka villkor som måste uppfyllas för att undvika stridsåtgärder torde om möjligt bli än mindre med hänsyn till kommitténs förslag att tillåta stridsåtgärder oavsett vilka villkor den utstationerande arbetsgivaren tillämpar.

Det framstår som fullständigt främmande att, som kommittén föreslår, ålägga Arbetsmiljöverket att analysera centrala kollektivavtal och publicera de minimivillkor som analysen utvisar. Arbetsmiljöverket, som inrättats för helt andra ändamål, saknar de kunskaper avseende kollektivavtalens tolkning som denna nya arbetsuppgift kräver. Vidare saknar verket en organisation för arbetsuppgiften. Skyldigheten att medverka till att korrekta villkor görs tillgängliga åvilar för närvarande fackliga organisationer, och det saknas skäl att övervältra detta ansvar på en statlig myndighet. Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget.

Enligt Svenskt Näringslivs uppfattning bör förslaget från Utredningen om nya utstationeringsregler om en skärpning av 9 a § utstationeringslagen genomföras, kompletterad med närmare föreskrifter om tidpunkt för inlämnande m m. Vidare bör en lämplig sanktion föreskrivas för försumliga fackliga organisationer, exempelvis att en stridsåtgärds eller ett träffat kollektivavtals giltighet är beroende av att korrekta villkor givits in till Arbetsmiljöverket. Kommitténs skäl för att inte införa någon form av sanktion är inte övertygande mot bakgrund av att frågan gäller huruvida Sverige lever upp till EU-rättens krav i dessa avseenden.

Konsekvenser

I konsekvensanalysen gör kommittén på ett par ställen bedömningen att förslagen leder till att svenska företag får en något förbättrad konkurrensförmåga i förhållande till utstationerande arbetsgivare, vilka följaktligen får en på motsvarande sätt försämrade konkurrensförmåga. Vad kommittén menar, men inte säger, är att utstationeringar till Sverige kommer att minska.

Kommitténs bedömning rimmar illa med arbetsmarknadsutskottets bedömning 2011 (AU 2010/11:AU10 sid 22-23), se ovan. Utskottet gjorde bedömningen att ett slopande av bevisregeln innebär ett omfattande hinder för den fria rörligheten och en diskriminering av utländska företag. Svenskt Näringsliv delar utskottets bedömning och anser att kommittén grovt underskattar effekterna av sina förslag.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Peter Jeppsson