

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM  
Er ref: A2015-02501-ARM

## Översyn av lex Laval, SOU 2015:83

Arbetsgivarverket, som har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerat betänkande, redovisar överväganden och synpunkter utifrån sin roll som part på den svenska arbetsmarknaden.

### Arbetsgivarverkets ståndpunkter

Arbetsgivarverket anser att förslaget kan ses som ett hinder mot den fria rörligheten. Förslaget kan ifrågasättas utifrån EU-rättens principer om nödvändighet, lämplighet och proportionalitet. Vidare är förslaget svårt att förena med principen om ömsesidigt erkännande och kraven på tillgänglighet och transparens. Lex Laval infördes för att anpassa svensk rätt till dessa principer. Att förslaget i vart fall inte otvetydigt ligger i linje med EU-rätten, framgår av texten i betänkandet som kantas av ”borde” och ”lä”, ordval som signalerar tveksamhet.

Att återigen tillåta de fackliga organisationerna att vidta stridsåtgärder, även då arbetsgivaren kan visa att denne tillämpar minimivillkoren i den hårda kärnan eller mer därtill, kan ifrågasättas utifrån EU-rätten. Härvidlag kan förslaget snarare verka kontraproduktivt, än främjande, mot den svenska modell som förslaget ytterst vill värna. Om Sverige vill värna den svenska modellen, är det angeläget att undvika konfrontation med det EU-rättsliga systemet, genom att skapa nya regler som kan ses som ett kringgående av EU-domstolens praxis och de principer som följer av medlemskapet i EU.

Då förslaget innebär att det alltid kommer vara möjligt att vidta stridsåtgärder, oavsett vilka villkor arbetsgivaren tillämpar, med möjlighet till sympatiåtgärder, kan regleringen även antas bli tvistedrivande. Detta kommer att innebära kostnader för såväl privat som offentlig sektor, kostnader som undviks om lex Laval bevaras.

Sammantaget anser Arbetsgivarverket således att lex Laval inte ska ändras på sätt som föreslagits.

### **13.2.2 Faller villkor om arbetsskade- och livförsäkringar inom området "Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen"?**

Kommittén bedömer att det "bör" vara möjligt att anse att krav på betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar faller inom artikel 3.1 e) i utstationeringsdirektivet, det vill säga inom området "säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen". Kommittén konstaterar dock att frågan inte är avgjord av EU-domstolen. Kommittén konstaterar att försäkringsvillkoren kan behöva förändras, för att det ska vara tillåtet enligt EU-rätten att genomdriva sådana villkor med stridsåtgärder.

Mot denna bakgrund finner Arbetsgivarverket det anmärkningsvärt att kommitténs slutsats är att arbetstagarorganisationerna, ytterst med stöd av stridsåtgärder, kan kräva kollektivavtalsvillkor om arbetsskade- och livförsäkringar.

### **14.3 Stridsåtgärder för att uppnå särskilda utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren borde vara tillåtet enligt lag**

Kommittén gör gällande att ett system med stridsåtgärder för att uppnå ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkor borde vara tillåtet enligt EU-rätten. Arbetsgivarverket har svårt att dela denna uppfattning.

Arbetsgivarverket kan inte se att en arbetsgivare, som redan kan *visa* att han eller hon erbjuder villkor som är desamma eller bättre än minimivillkoren i den hårda kärnan, genom stridsåtgärder ska tvingas in i ett avtalsförhållande. En sådan ordning lever inte upp till principen om ömsesidigt erkännande och den är inte heller nödvändig, lämplig eller proportionerlig.

Kommittén anser att det enbart är fråga om ett "enkelt avtalstecknande" som kan jämföras med att man "enligt lag måste göra en ansökan och få ett myndighetsbeslut". Även om rättsverkningarna av ett avtal är små, är regelverket svårt att förstå. Detta kommer att skapa osäkerhet, särskilt som ett kollektivavtal med begränsade rättsverkningar först förutsätter stridsåtgärder eller hot om stridsåtgärder. Självfallet kommer arbetsgivare som ställs inför att ingå ett kollektivavtal, behöva göra en noggrann granskning av innehållet i det föreslagna avtalet, innan det skrivs på. Att tro annat är att inte förstå arbetsmarknadens villkor. EU-rättens krav på tillgänglighet, transparens och förutsebarhet uppfylls inte.

Vidare anser kommittén att förslaget ger arbetstagarerna en "verklig fördel", då de i och med förslaget blir tillförsäkrade minimivillkor, liksom talerätt. Arbetsgivarverket kan inte se att förslaget ger arbetstagarerna fördelar de inte redan har. Arbetstagarerna är, så som *lex Laval* är utformad, tillförsäkrade minimivillkoren i den hårda kärnan, då det i detta avseende åvilar arbetsgivaren en tung bevisbörda. Vidare har arbetstagarerna redan den talerätt de behöver, för att tillvarata sina intressen. Precis som kommittén konstaterar, är de aktuella

arbetstagarna oftast inte med i någon svensk arbetstagarorganisation. Detta innebär att den *verkliga fördelen* vad gäller rätten att få sin sak prövad, nämligen rätten till ombud utan risk för rättegångskostnader, likväl uteblir.

En annan ”verklig fördel” för arbetstagarna, menar kommittén, är att ett utstationeringskollektivavtal ger möjlighet till extern kontroll och effektiva sanktioner. Även på denna punkt finns det redan regler i utstationeringslagen. Kollektivavtal är således inte en nödvändighet för att upprätthålla kontroll och möjlighet till sanktioner. Dessa regler kan naturligtvis, om det behövs, skärpas – även utan kollektivavtal.

Arbetsgivarverket har inte tagit del av några övertygande uppgifter om att den nuvarande regleringen inte skulle fungera. Förslaget kommer, som Arbetsgivarverket ser det, verka hindrande mot den fria rörligheten på ett sätt som inte kan motiveras utifrån ett arbetstagarperspektiv.

#### **14.9 Kollektivavtalsverkningarna begränsas när avtalet slutits efter stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder**

Förslaget med en ny typ av kollektivavtal som, efter hot om stridsåtgärder, får begränsad verkan är en egendomlig konstruktion för att försöka tillmötesgå EU-rätten. Men en sådan ordning blir märklig på nationell nivå och tveksam utifrån den svenska modellen. Att som arbetsgivare få ett ”bättre” eller ”enklare” kollektivavtal först efter hot om stridsåtgärder, jämfört med att godta kollektivavtal utan stridsåtgärder, framstår som besynnerligt och svårförståeligt. Förslaget främjar knappast den svenska modellen som bygger på samförstånd, utan kommer snarare öka motsättningarna mellan parterna på arbetsmarknaden.

För att undvika kollektivavtal med olika rättsverkningar och en ordning som kan antas leda till fler konflikter, förordar Arbetsgivarverket att lex Laval inte ändras på föreslaget sätt.

#### **14.10.2 Utstationerade arbetstagare kan utkräva minimivillkoren enligt utstationeringskollektivavtalet**

Kommittén föreslår att en utstationerad arbetstagare har rätt att utkräva villkoren i ett utstationeringskollektivavtal, även om arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget eftersom det avviker från en grundläggande princip i svensk arbetsrätt. Vidare kan det vara obetänksamt att skapa ett system som leder till att svenska arbetstagare behandlas sämre än utländska. Härmed faller även förslaget i de delar som reglerar rätten till skadestånd, rubrik 14.10.4.

### **14.10.3 Utstationeringskollektivavtalet ger arbetstagarorganisationen kontrollbefogenheter**

Kommittén föreslår att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal, på begäran av motparten, inom tre veckor ska kunna presentera omfattande dokumentation på svenska. Arbetsgivarverket anser att förslaget i denna del, tillsammans med förslaget i övrigt, inte lever upp till EU-rättens proportionalitetsprincip.

Däremot är det rimligt att anta att det är just den här typen av dokumentation som krävs för att en arbetsgivare, i enlighet med lex Laval, ska lyckas *visa* att han eller hon tillämpar minimivillkoren i den hårda kärnan. Än en gång kan Arbetsgivarverket således konstatera att den reglering som finns i lex Laval är tillräckligt långtgående för att tillvarata rätten att vidta stridsåtgärder. Så som lex Laval är formulerad ges dock arbetsgivaren själv ett utrymme att avgöra vilken bevisning denne anser behövs och om det når upp till beviskravet bedöms ytterst av domstol.

### **15.7 På begäran ska arbetsgivaren utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal**

Kommittén föreslår att arbetsgivaren på begäran av en arbetstagarorganisation inom tio dagar ska utse en företrädare som har behörighet att förhandla och sluta kollektivavtal. Arbetsgivarverket anser att förslaget i denna del, tillsammans med förslaget i övrigt, i alltför stor omfattning verkar hindrande för den fria rörligheten, för att uppfylla proportionalitetsprincipen.

### **16.4 Förknippa skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor med sanktioner samt 16.5 Inlämnade kollektivavtalsvillkor som förutsättning för stridsåtgärds tillåtlighet**

Kommitténs slutsats är att rätten till stridsåtgärder inte ska balanseras av några sanktioner. Inte heller ska man av arbetstagarorganisationerna kunna kräva att dessa först analyserar minimivillkoren i aktuella avtal och lämnar in dessa till Arbetsmiljöverket.

Samtidigt som kommittén inte ser något hinder mot att föreslå en helt ny typ av kollektivavtal, avfärdas en bestämmelse om inlämnande av kollektivavtalsvillkor som en förutsättning för en stridsåtgärds tillåtlighet, med att detta vore ”en nyhet i svensk rätt”. Arbetsgivarverket anser att förslaget är obalanserat. Arbetstagarorganisationerna tillerkänns långtgående rättigheter att begära såväl information som att vidta stridsåtgärder, utan att detta balanseras med någon form av skyldighet vad gäller förutsebar information, för tillåtligheten av en stridsåtgärd. Det finns inte ens en koppling mellan rätten att vidta stridsåtgärder och reglerna om vad en begäran enligt förslagets 7 a § ska innehålla. Det är Arbetsgivarverkets uppfattning att ett regelverk som är så obalanserat inte uppfyller EU-rättens krav på proportionalitet.



## 16.6 Arbetsmiljöverket analyserar kollektivavtal

Kommittén föreslår att Arbetsmiljöverket, när arbetstagarorganisationerna inte redan gjort det, enligt ordalydelsen och utan samråd med parterna, ska analysera minimivillkoren i centrala kollektivavtal. Bedömningen ska inte vara bindande. Arbetsgivarverket anser inte det är Arbetsmiljöverkets uppgift att tolka parternas kollektivavtal. Detta strider mot den svenska modellen, då denna uppgift är förbehållen parterna och ytterst Arbetsdomstolen.

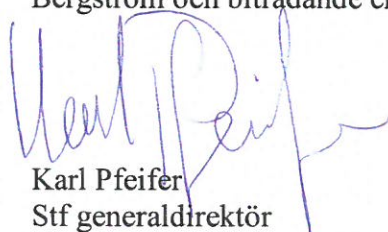
Då analysen enbart ska utgå från avtalens ordalydelse och inte alls ta hänsyn till partsavsikten, kan den visa sig vara helt felaktig och i vissa fall kanske till och med vilseledande. Möjligtvis kan förslaget bidra till att arbetstagarorganisationerna prioriterar uppgiften att lämna in villkoren, för att slippa en analys gjord av Arbetsmiljöverket. Men då stridsåtgärdens tillåtlighet inte är beroende av analysen, är detta tveksamt.

Mot denna bakgrund och då analysen inte heller är bindande för Arbetsdomstolen ifrågasätter Arbetsgivarverket om syftet med förslaget, det vill säga förutsebarheten för utstationerade arbetsgivare och arbetstagare, kan anses uppfyllt. Förslaget ter sig mer som en konstruktion för att kunna visa att Sverige lever upp till kravet på förutsebarhet, än som en reell förbättring. Arbetsgivarverket ställer sig således inte heller i denna del bakom förslaget.

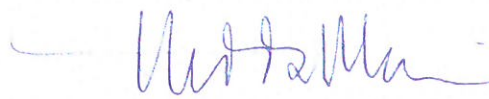
### Sammanfattningsvis

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget i dess helhet och menar att lex Laval på ett bra sätt balanserar rätten till stridsåtgärder och EU-rättens regler och principer. Utstationeringslagen bör därför inte ändras på det sätt som föreslagits.

Beslut i detta ärende har fattats av stf generaldirektör Karl Pfeifer. I den slutliga handläggningen deltog kommunikationschef Lars Andrén, stabschef Jonas Bergström och biträdande chefsjurist Hedda Mann, den senare som föredragande.



Karl Pfeifer  
Stf generaldirektör



Hedda Mann  
Biträdande chefsjurist