

ARBETSDOMSTOLEN

REMISSYTTRANDE Dnr 55/2015  
2016-02-10 Saknr 124

A2015/02501/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 StockholmÖversyn av lax Laval (SOU 2015:83)

Det är Arbetsdomstolens uppfattning att betänkandet som helhet är av hög kvalitet och väl ägnat att ligga till grund för lagstiftning.

Kommittén har bl.a. haft till uppgift att i sin översyn av lex Laval överväga lagändringar som krävs för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen i ett internationellt perspektiv och för att stärka kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer. Flera av de förslag som lämnas i betänkandet står dock inte i överensstämmelse med den hittillsvarande svenska modellen. Arbetsdomstolen har svårt att bedöma om åtgärderna är de lämpligaste för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen i ett internationellt perspektiv. Arbetsdomstolen önskar mot den bakgrunden framföra följande.

*Stridsåtgärds tillåtlighet m.m. – 5 a, 5 b och 5 c §§*

Kommittén föreslår att den s.k. bevisregeln tas bort och att det införs en regel om att stridsåtgärder får vidtas i syfte att uppnå ett s.k. utstationeringskollektivavtal med minimivillkor (5 a §) och en regel om att, om ett sådant kollektivavtal träffats efter stridsåtgärd eller varsel om stridsåtgärd, har kollektivavtalet begränsade rättsverkningar (5 b §).

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

Arbetsdomstolen har inget att erinra mot de föreslagna bestämmelser i sig och den argumentation som förs om att de föreslagna reglerna bör stå i överensstämmelse med EU-rätten. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att det är främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen att kollektivavtal har olika rättsverkningar beroende på om avtalet ingåtts efter antingen varsel om lovliga stridsåtgärder eller lovliga stridsåtgärder alternativt utan att sådana åtgärder vidtagits.

Den föreslagna lagstiftningstekniken i 5 b § är inte helt lättillgänglig. Det är svårt att av lagtexten förstå vilka rättsverkningar kollektivavtalet inte har.

Kommittén föreslår därutöver att en utstationerad arbetstagare ska ha "rätt att utkräva" minimivillkoren enligt ett utstationeringskollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av, men som arbetstagaren inte är bunden av (5 c §). Tanken med formuleringen är att arbetsgivaren direkt i förhållandet till den utstationerade arbetstagaren ska vara rättsligt förpliktad att tillämpa kollektivavtalets minimivillkor, trots att arbetstagaren inte är bunden av kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen kan dela kommitténs ståndpunkt att den föreslagna regeln på ett tydligare sätt ser till att utstationerande arbetstagare – oavsett facklig tillhörighet – garanteras vissa minimivillkor.

Som Arbetsdomstolen påpekat i remissvaret över Lavalutredningen (SOU 2008:123) kan domstolen dock konstatera att förslaget avviker påtagligt mot vad som sedan länge har gällt enligt svensk kollektiv arbetsrätt i fråga om avtalsbundenheten för en utanförstående arbetstagare.

Förslagen sammantaget innebär att det uppkommer viktiga principiella skillnader i fråga om kollektivavtalets rättsverkningar beroende på om

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

det är fråga om en utanförstående arbetstagarorganisation som är utstationerad eller inte och beroende på vilket sätt utstationeringskollektivavtalet träffats. Sådantillvida kan förslagen anses främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

### 9 a §

Arbetsdomstolen instämmer i bedömningen att förutsebarheten bör förbättras i fråga om vilka villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder.

Av 9 a § framgår att en arbetstagarorganisation ska till Arbetsmiljöverket ge in sådana kollektivavtalsvillkor som organisationen kan komma att kräva med stöd av en stridsåtgärd. Det föreslås ett tillägg till den regeln om att, för det fall arbetstagarorganisationen inte gör det eller verket annars finner skäl för det, ska Arbetsmiljöverket analysera de centrala kollektivavtalen och därvid komma fram till vilka villkor som en arbetstagarorganisation får kräva.

Kommittén anför att en bestämmelse om att en stridsåtgärd skulle vara olovlig om den inte föregåtts av någon form av administrativ åtgärd – t.ex. inlämnande av de avtalsvillkor som kan krävas – vore en nyhet i svensk rätt. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär även en bestämmelse om att en myndighet ska analysera ett kollektivavtal och extrahera den s.k. hårda kärnan ett främmande inslag i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Kommittén anför att det ska vara fråga om enbart en textanalys, men även en sådan innebär i sig en avtalstolkning.

Bestämmelsen synes ha valts som ett påtryckningsmededel för att arbetstagarorganisationerna själva ska inkomma med kollektivavtalsvillkoren. Innan Arbetsmiljöverket ges ett

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

tolkningsmandat, om än begränsat, finns det skäl att överväga någon form av sanktion i stället, för att åstadkomma att arbetstagarorganisationen lämnar in uppgifterna i fråga.

#### *Skadestånd – 20 a §*

I 20 a § föreslås att en arbetsgivare som bryter mot ett kollektivavtalsvillkor enligt 5 a § ska betala allmänt skadestånd (skadestånd för den kränkning som har inträffat) även till en arbetstagare som inte är bunden av avtalet. Det är för Arbetsdomstolen svårt att förstå på vilket sätt en person som inte är bunden av avtalet kan bli kränkt på grund av att just avtalet inte följs. Rätt till ersättning – lön – enligt kollektivavtalet för en utanförstående arbetstagare följer av att lagen föreskriver detta, men som skadeståndsbestämmelsen är utformad är det inte fråga om rätt till allmänt skadestånd på grund av att arbetsgivaren inte följer lagen utan på grund av arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet. Frågan om rätt till allmänt skadestånd bör övervägas ytterligare.

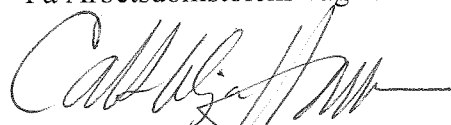
#### *7 a §*

Arbetsdomstolen delar kommitténs bedömning att det bör vara tillåtet enligt EU-rätten att krav ställs på att en utstationerande arbetsgivare utser behörig företrädare på sätt som föreslås.

---

Detta yttrande har beslutats av Cathrine Lilja Hansson och Karin Renman.

På Arbetsdomstolens vägnar



Cathrine Lilja Hansson

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00