



HANDLÄGGARE/ENHET
Arbetslivsenheten
Claes-Mikael Jonsson

DATUM
2016-01-20

DIARIENUMMER
20150455

ERT DATUM
2016-02-04

ER REFERENS
SOU 2015:83

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

LOs yttrande över Översyn av lex Laval, SOU 2015:83

LO har beretts tillfälle att yttra sig över ovan angivet betänkande om vilka ändringar som bör göras av nuvarande lex Laval. LO inkommer härmed med följande yttrande. Yttrandet följer den disposition som valts i betänkandet.

Sammanfattning

LOs uppfattning är att kommitténs förslag innehåller flera förslag som innebär att Sverige på ett bättre sätt uppfyller sina förpliktelser enligt EU-rätten och övriga internationella förpliktelser. Vidare förstärks de utstationerade arbetstagarnas rättigheter.

En tydlig brist med lex Laval är att denna lagstiftning i ljuset av tillämpningsdirektivet inte kan anses uppfylla EU-rättens krav. Sverige har valt att implementera utstationeringsdirektivet genom att de fackliga organisationerna ska se till att arbetsgivare som utstationerar arbetskraft till Sverige tecknar kollektivavtal. Om arbetsgivaren vägrar detta är möjligheterna till stridsåtgärder av central betydelse. Nuvarande ordning innebär att en arbetsgivare kan freda sig genom att visa att denne har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Inget hindrar dock arbetsgivaren att senare omreglera villkoren för de anställda. Nuvarande lagstiftning innehåller ingen effektiv rättslig reglering som säkerställer att de utstationerade arbetstagarna erhåller dessa villkor under hela utstationeringen. Detta är enligt LO en tydlig brist i implementeringen av utstationeringsdirektivet.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Bamhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

Kommittén föreslår att den s.k. bevisregeln utgår och att arbetstagarorganisationerna genom kollektivavtal alltid ska kunna säkerställa att de utstationerade arbetstagarna erhåller de rättigheter som utstationeringsdirektivet föreskriver. Utifrån arbetsgivarens perspektiv innebär denna förändring enbart att arbetsgivaren i ett kollektivavtal bekräftar det som denne enligt nu gällande lagstiftning kan anföra inom ramen för bevisregeln. För det fall arbetsgivaren avser att tillämpa dessa villkor under utstationeringen innebär i princip tecknandet av avtalet inga nya förpliktelser. Detta särskilt mot bakgrund av att kommittén föreslagit att det träffade kollektivavtalet ska ha begränsade rättsverkningar.

Enligt LO har kommittén i denna del lämnat ett bra förslag. Stridsrätten begränsas dock av det förhållandet att den fackliga organisationen enbart kan gå till strid för det avtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren. Denna reglering står i direkt konflikt med den ordning som under lång tid gällt på svensk arbetsmarknad innebärande att det är de fackliga organisationerna själva som bestämmer vilken organisation som har avtalsrätten. Regleringen innebär ett tydligt ingrepp i denna princip. Förslaget står i denna del i strid med Sveriges övriga internationella förpliktelser. En arbetsgivare kan enkelt få information från LO om vilket kollektivavtal som är tillämpligt.

LO ställer sig även positivt till kommitténs övriga förslag som syftar till att stärka de utstationerade arbetstagarnas rättigheter. Vidare ställer sig LO positivt till de ökade kontrollmöjligheter som föreslås. Dessa ligger helt i linje med tillämpningsdirektivets krav och kommer på ett bättre sätt möjliggöra för svenska fackliga organisationer att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna får de rättigheter som fastställts i utstationeringsdirektivet.

Kommittén har även lämnat förslag avseende förutsägbara villkor vid utstationering samt företrädare för utstationerande arbetsgivare. Dessa förslag har enligt LO tydliga brister.

Förslaget avseende företrädare för utstationerande arbetsgivare är krångligt och är betydligt sämre än den reglering som enligt tillämpningsdirektivet är tillåten. Den aktuella regleringen i tillämpningsdirektivet tillkom på svenskt initiativ där LO hade en central roll. Utifrån det perspektivet är det märkligt att inte utnyttja de möjligheter som tillämpningsdirektivet ger. En del av förslaget innebär en skyldighet för arbetstagarorganisationen att uppge om den har några medlemmar eller ej. En sådan skyldighet kommer troligen innebära en

betydande risk för att dessa medlemmar kommer att utsättas för åtgärder från sin arbetsgivare.

Kommitténs förslag avseende förutsägbara villkor försöker enligt LO adressera ett problem som inte finns. Redan idag är det möjligt att ta kontakt med berörda arbetstagarorganisationer. Någon kritik mot hur detta system fungerar har inte framförts av utstationerande arbetsgivare. Även vid en internationell jämförelse framstår kommitténs slutsatser som främmande då övriga medlemsländer gjort en annan analys av vad EU-rätten kräver i denna del. Förslaget står även enligt LO i strid med Sveriges övriga internationella förpliktelser.

LO anser sammanfattningsvis följande.

- Då Sverige fått tydlig kritik avseende nuvarande lagstiftnings förhållande till ILO:s kärnkonventioner samt den sociala stadgan bör den överimplementering av EU-rätten som infördes tas bort. Att enbart tillämpa begränsningarna i förhållande till EES-stater och Schweiz är ett bra steg på vägen. Utöver detta bör regeringen säkerställa att möjligheten att likabehandla bemanningsföretag införs. Denna möjlighet, som uttryckligen framgår av utstationeringsdirektivet, har inte utnyttjats.
- Kommitténs förslag innebär att det förtydligas att med minimilön avses minimilön enligt kollektivavtal utan avdrag för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen. Den föreslagna regleringen kan dock kringgås genom att arbetstagarna själva behöver stå för dessa kostnader. Under sådana förhållanden kan inte de utstationerade arbetstagarna anses ha erhållit minimilön. Skyddet för de utstationerade arbetstagarna behöver i denna del förstärkas.
- Enligt kommittén ska den nuvarande bevisregeln tas bort. Detta är enligt LO en nödvändighet för att Sverige ska anses säkerställa att de utstationerade arbetstagarna erhåller de rättigheter som följer av utstationeringsdirektivet samt följa övriga internationella förpliktelser.
- Kommittén föreslår att stridsåtgärder enbart får vidtas för det kollektivavtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren. Denna begränsning ska gälla om det finns flera tillämpliga centrala kollektivavtal. Vilket förbund som har avtalsrätten på LOs område beslutas slutligen av LOs styrelse.

Detta är en ordning som har accepterats av arbetsgivarsidan. Föreslagen reglering innebär en inskränkning i parternas bestämmanderätt och står i strid med Sveriges övriga internationella åtaganden. En arbetsgivare kan enkelt via kontakt med LO få information om tillämpligt kollektivavtal. Den föreslagna regleringen åsidosätter en viktig princip på svensk arbetsmarknad enbart för att åtgärda ett teoretiskt problem.

- LO är positivt till de förslag som syftar till att stärka de utstationerades rätt. Detta är enligt LO en naturlig konsekvens av tillämpningsdirektivet. För att Sverige ska kunna anses ha implementerat utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet krävs att de utstationerade arbetstagarna även i praktiken kan göra gällande sina rättigheter. Förslaget begränsas dock till minimivillkoren i den hårda kärnan, vilket riskerar att medföra betydande tillämpningsproblem om arbetsgivaren frivilligt tecknat ett sedvanligt hängavtal. Det kommer bli svårt för en domstol och de utstationerade arbetstagarna att i en sådan situation avgöra vilka rättigheter som de utstationerade arbetstagarna har rätt till. Då EU-rätten inte hindrar en nationell reglering som går längre är det att föredra att de utstationerade arbetstagarna ges rätt att åberopa kollektivavtalet i dess helhet.
- Förslaget om ökade kontrollmöjligheter är ett bra balanserat förslag som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarens intressen. Genom förslaget möjliggörs en effektiv kontroll av träffade kollektivavtal. Utstationerade arbetstagare är sällan med i en svensk facklig organisation då de är här under en kortare tid. Normalt är det medlemmar och förtroendevalda som är en grundförutsättning för en effektiv kollektivavtalsbevakning. När dessa beståndsdelar saknas blir det mycket svårt att kontrollera kollektivavtalets efterlevnad. Kommitténs förslag åtgärdar detta problem.
- Av tillämpningsdirektivet framgår uttryckligen att det är möjligt att kräva av arbetsgivare att en kontaktperson vid behov ska utses som ska vara företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar. Då den svenska modellen för implementering av utstationeringsdirektivet förutsätter att kollektivavtal träffas är det rimligt att i lagstiftning uppställa ett krav på att arbetsgivaren ska vara förhandlingsskyldig. Ett förslag i linje med nuvarande regelverk i MBL hade varit att föredra.

Istället föreslås en komplicerad ordning som i princip enbart innebär att arbetsgivaren ska svara ja eller nej på frågan om denne önskar teckna kollektivavtal. I denna del krävs för att få detta svar att arbetstagarorganisationen behöver ange om denna har några medlemmar hos arbetsgivaren. Detta är mycket känsliga uppgifter då det vid utstationering förekommer att arbetsgivaren vidtar åtgärder mot arbetstagare som väljer att organisera sig fackligt. Enligt LO står förslaget i strid med Sveriges övriga internationella förpliktelser och riskerar att medföra att de utstationerade arbetstagarna försätts i en än mer utsatt position.

- Kommittén föreslår att Arbetsmiljöverket, i den utsträckning som en arbetstagarorganisation inte redan har lämnat in kollektivavtalsvillkor, ska kunna analysera vilka villkor som faller inom den hårda kärnan. Även redan ingivna villkor ska kunna analyseras under vissa förutsättningar. LO har tidigare lämnat kritik mot det förslag som lämnats inom ramen för implementeringen av tillämpningsdirektivet. Denna kritik kvarstår. Kommitténs förslag är dock ännu mer långtgående då det föreslås att en statlig myndighet ska tolka parternas kollektivavtal. Detta är en ordning som klart står i strid med Sveriges övriga internationella åtaganden.
- Enligt kommittén ska gällande preskriptionsregler i MBL även tillämpas på de krav som utstationerade arbetstagare kan göra gällande med anledning av deras rätt att åberopa träffade kollektivavtal. LO befarar att ytterst få utstationerade arbetstagare kommer att våga göra gällande några krav under den tid som utstationeringen pågår. De föreslagna preskriptionsreglerna riskerar att medföra att en stor del av de krav som kan göras gällande kommer att anses preskriberade när arbetstagaren väcker talan. Enligt LO behövs särregler som tar hänsyn till dessa förhållanden.
- LO ställer sig positivt till tydliggörandet av att arbetsskade- och livförsäkringar faller in under utstationeringsdirektivet. Enligt LO är det naturligt att det i en svensk kontext anses att arbetsskade- och livförsäkringarna avser säkerhet, hälsa och hygien i arbetet. Kommitténs slutsatser i denna del stöds av övriga språkversioner. LO avser att närmare analysera om några förändringar av försäkringsvillkoren bör ske för att förenkla tecknande av arbetsskade- och livförsäkringar vid utstationering.

Skyddet för utstationerade arbetstagares minimivillkor

Sverige har valt att införliva utstationeringsdirektivet genom att i första hand överlåta till arbetstagersidan att förmå arbetsgivare som utstationerar arbetskraft till Sverige att teckna kollektivavtal. Således förutsätter denna modell för införlivande av utstationeringsdirektivet att kollektivavtal kan träffas och att arbetstagarna i praktiken garanteras de villkor som anges i det träffade kollektivavtalet.

Enligt LO har utformningen av lex Laval omöjliggjort för LOs medlemsförbund att fullt ut säkerställa att utstationerade arbetstagare erhåller det skydd som utstationeringsdirektivet föreskriver.

I detta sammanhang kan även nämnas att utstationeringsdirektivets sociala syfte tydliggjorts genom antagandet av tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet. Tydligare krav ställs nu på medlemsstaterna att motverka missbruk och att säkerställa de utstationerade arbetstagarnas rättigheter.

Enligt lex Laval kan en arbetsgivare freda sig mot stridsåtgärder om denne kan visa att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som anges i 5 § utstationeringslagen, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Det är denna regel som går under benämningen ”bevisregeln”.

Vid en tillämpning av bevisregeln finns det inget skydd för att arbetstagarnas villkor under den fortsatta utstationeringen faktiskt kommer att motsvara de förhållanden som arbetsgivaren gjort gällande. Villkoren kan under utstationeringen komma att omförhandlas efter påtryckningar från arbetsgivaren. Något skydd mot detta saknas helt i svensk lagstiftning då bevisregeln förhindrar stridsåtgärder i syfte att förmå arbetsgivaren att teckna ett kollektivavtal med motsvarande villkor.

Ett kollektivavtal innebär enligt fast praxis från Arbetsdomstolen en förpliktelse för arbetsgivaren att tillämpa avtalet på samtliga arbetstagare. Denna skyldighet är skadeståndssanktionerad enligt MBL. Enligt LO är det enbart genom att möjliggöra för arbetstagarorganisationerna att kräva kollektivavtal som de utstationerade arbetstagarna kan garanteras det skydd som utstationeringsdirektivet föreskriver. Nuvarande ordning innebär att EU-rättens krav i denna del inte uppfylls. De utstationerade arbetstagarnas rätt att kräva villkor enligt ett träffat kollektivavtal bör även stärkas för att säkerställa en korrekt tillämpning av utstationeringsdirektivet.

Utifrån ett EU-rättsligt perspektiv innebär lex Laval enligt LO att Sverige inte på ett korrekt sätt har implementerat utstationeringsdirektivet.

Arbetsskade- och livförsäkringar

LO delar kommitténs bedömning om att det är möjligt att kräva arbetsskade- och livförsäkringar genom en tillämning av artikel 3.1 e) i utstationeringsdirektivet.

Vid en granskning av andra språkversioner av utstationeringsdirektivet synes den svenska översättningen av utstationeringsdirektivet i denna del fått en för snäv innebörd. Enligt LO föreskriver artikel 3.1 e) att respektive medlemsstat ska säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal som avser säkerhet, hälsa och hygien i arbetet även ska tillförsäkras utstationerade arbetstagare. Arbetsskade- och livförsäkringar utgör enligt LO en central del av detta skydd.

Enligt LO borde kommittén på ett tydligare sätt framfört att Sverige har en skyldighet att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna tillförsäkras det skydd som anges i artikel 3.1 e). Vid en granskning av övriga språkversioner av direktivet framstår det enligt LO som klart att det i en svensk kontext är en skyldighet att säkerställa att utstationerade arbetstagare erhåller det skydd som regleras i arbetsskade- och livförsäkringarna.

I sammanhanget kan även anföras att LO anser att arbetsskade- och livförsäkringarna även faller inom ramen för den s.k. hårda kärnan. En tillämpning av artikel 3.1 e) i utstationeringsdirektivet är dock enligt LO att föredra.

Kostnadsersättningar

Enligt LO förekommer det att utstationerade arbetstagare själva får stå för kostnaderna för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen. Utstationeringsdirektivet föreskriver enligt LO att de utstationerade arbetstagarna ska tillförsäkras ersättning motsvarande minimilön. För det fall de utstationerade arbetstagarna själva får stå för kostnader för t.ex. resa, kost och logi behöver de utstationerade arbetstagarna ta en stor del av sin minimilön för att täcka dessa kostnader. En sådan ordning är enligt LO inte förenlig med utstationeringsdirektivet.

Den av kommittén föreslagna ordningen innebär att en arbetsgivare inte kan tillgodoräkna sig ersättning som utbetalts för resa, kost och logi vid en bedömning av om minimilön utbetalats. En sådan regel kan enligt LO direkt kringgås genom att arbetstagarna själva får stå för dessa kostnader.

Kommitténs förslag är i denna del otillräckligt för att säkerställa en korrekt implementering av utstationeringsdirektivet. Enligt LO borde det uttryckligen framgå av utstationeringslagen att en arbetsgivare som utstationerar arbetskraft ska stå för resa, kost och logi.

Stridsåtgärder för att uppnå utstationeringskollektivavtal

Sveriges övriga internationella åtaganden

En naturlig utgångspunkt är att enbart begränsa möjligheten att träffa kollektivavtal i de fall som EU-rätten uttryckligen kräver detta. Av artikel 3.9 utstationeringsdirektivet är det redan i dag möjligt att fullt ut likabehandla inhemska och utstationerade uthyrda arbetstagare. Något förslag i denna del har inte lämnats av kommittén. Nuvarande regelverk

tillåter likabehandling inom ramen för den hårda kärnan vid uthyrning av arbetstagare.

Som bekant har kritik riktats mot lex Laval av ILO:s expertkommitté och den oberoende expertkommittén för sociala rättigheten. Mot bakgrund av detta är det enligt LO mycket bekymmersamt att inte de möjligheter som trots allt finns inom ramen för EU-rätten utnyttjas. Att möjliggöra full likabehandling av uthyrda arbetstagare skulle vara ett steg i rätt riktning för att säkerställa att Sverige följer ILO:s kärnkonventioner samt Europarådets sociala stadga.

Kommittén har lämnat förslag på att förbudet mot stridsåtgärder enbart ska gälla när den utstationerade arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz. Bakgrunden till detta ställningstagande är att förbudet mot stridsåtgärder enbart bör gälla när EU-rätten kräver detta. Samma argument kan enligt LO användas för att motivera likabehandling fullt ut vid uthyrning av arbetstagare.

Även efter ett eventuellt införande av kommitténs förslag kvarstår en grundläggande motsättning mellan EU-rätten, ILO:s kärnkonventioner samt Europarådets sociala stadga. Denna grundläggande konflikt kan dock inte få sin lösning på nationell nivå. I den delen uppmanar LO regeringen att fortsätta att aktivt arbeta för ett socialt protokoll.

Stridsåtgärder för att uppnå ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren

Som anförts under avsnittet "Skyddet för utstationerade arbetstagares minimivillkor" anser LO att lex Laval inte säkerställer att de utstationerade arbetstagarna får de villkor som anges i utstationeringsdirektivet.

Kommittén föreslår att bevisregeln utmönstras och att en möjlighet att alltid träffa kollektivavtal införs. Om det träffade kollektivavtalet föregåtts av varsel eller stridsåtgärd begränsas dock det träffade kollektivavtalets rättsverkningar. Enligt LO är kommitténs förslag i

denna del väl avvägt. De rättsverkningar som enligt förslaget bortfaller påverkar enligt LO inte möjligheten att säkerställa de utstationerade arbetstagarnas villkor. Den föreslagna ordningen säkerställer att de utstationerade arbetstagarna erhåller minimivillkoren samtidigt som den svenska modellen upprätthålls.

I kommitténs förslag finns dock delar som går utöver det som EU-rätten kräver. På flera områden på svensk arbetsmarknad finns det flera tillämpliga branschavtal. I ett sådant fall innebär den föreslagna regleringen att enbart den fackliga organisation som har det utifrån arbetsgivarsidan mest förmånliga kollektivavtalet har möjlighet att vidta stridsåtgärder.

Enligt LO löses organisationstvister traditionellt internt på arbetstagar sidan. Arbetsgivarsidan har inte ifrågasatt denna ordning utan följer under normala förhållanden ett utslag av LOs styrelse, som avgör dessa frågor på LOs del av arbetsmarknaden. LO styrelsens beslut tas utifrån en organisationsplan som fastställs av LOs kongress. Uppdelningen av arbetsmarknaden i LOs organisationsplan sker enligt andra principer än avtalsvärden. Den föreslagna regleringen innebär ett allvarligt ingrepp i denna centrala bestämmanderätt och i partsautonomin. Den föreslagna ordningen kan inte motiveras EU-rättsligt. Arbetsgivare som avser att utstationera arbetskraft har redan idag möjlighet att från LO få ett besked om vilket kollektivavtal som ska tillämpas.

Den föreslagna begränsningen av möjligheten att vidta stridsåtgärder står även i strid med ILO:s kärnkonventioner och Europarådets sociala stadga då regleringen inskränker den fria förhandlingsrätten.

Hur bedömningen av vilket kollektivavtal som är mest förmånligt för arbetsgivaren ska göras är oklart. Regeln riskerar enligt LO således att medföra betydande tillämpningsproblem. I praktiken kommer den föreslagna regleringen innebära att stridsåtgärder inte kommer vidtas i fall där det kan antas att flera kollektivavtal är tillämpliga. Vid en

felaktig bedömning riskerar arbetstagarorganisationen betydande skadestånd för olovlig stridsåtgärd.

Möjligheten för utstationerade arbetstagare att utkräva minimivillkoren enligt utstationeringskollektivavtalet

Kommittén föreslår att regler införs som innebär att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal, såvitt avser minimivillkoren, inte med giltig verkan kan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet med en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av kollektivavtalet. Vidare föreslås en rätt för en sådan arbetstagare att utkräva dessa villkor av arbetsgivaren. Enligt LO är dessa förslag nödvändiga för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna får de villkor som följer av utstationeringsdirektivet.

LO ser dock ingen anledning att begränsa regleringen till minimivillkoren. En arbetsgivare som utstationerar arbetskraft till Sverige träffar idag normalt ett sedvanligt kollektivavtal som inte är särskilt anpassat. I dessa situationer kommer det bli mycket svårt att avgöra hur långt avtalsfriheten sträcker sig. Vidare kommer regeln innebära att en domstol ytterst behöver avgöra vilka villkor som är att anse som minimivillkor. En betydligt enklare reglering för att skydda de utstationerade arbetstagarnas villkor är att inte begränsa regeln till minimivillkor. Utifrån ett EU-rättsligt perspektiv är en sådan ordning fullt möjligt då det träffade kollektivavtalet är träffat utan varsel eller stridsåtgärder. Således påverkas inte EU-rätten.

Av samma skäl bör rätten för en utstationerad arbetstagare, som inte är bunden av kollektivavtal, att åberopa avtalet inte begränsas till minimivillkoren.

LO delar inte kommitténs farhågor om att en utvidgning utöver minimivillkoren inte skulle vara förenlig med den svenska modellen och påverka organisationsgraden negativt. Vid faktisk utstationering är arbetstagarna enbart i Sverige en kortare tid och har sin huvudsakliga sysselsättning i hemlandet. Under sådana förhållanden kan det vara

förståeligt om arbetstagarna väljer att inte gå med i en svensk arbetstagarorganisation. Således utgör utstationering som sådan en avvikelse från det normala på svensk arbetsmarknad. Utifrån detta förhållande är det rimligt med en annan ordning än vad som normalt gäller.

Utstationeringskollektivavtalet ger arbetstagarorganisationen kontrollbefogenheter

En grundläggande förutsättning för att Sverige ska kunna anses uppfylla sina åtaganden enligt utstationeringsdirektivet är som ovan anförts att de utstationerade arbetstagarna i praktiken får den ersättning och de villkor som framgår av utstationeringsdirektivet. Möjligheten till kontroll är central i detta sammanhang.

På svensk arbetsmarknad sker främst avtalskontrollen genom medlemmarna själva och förtroendevalda ute på arbetsplatserna. De fackliga organisationerna har inte resurser för att via anställd personal kontrollera att kollektivavtalen efterlevs. Normalt saknas både medlemmar och förtroendevalda hos arbetsgivare som utstationerar arbetskraft. Under sådana förhållanden blir det mer eller mindre omöjligt att kontrollera avtalets efterlevnad. En lagreglering är därför nödvändig.

Den föreslagna regleringen är enligt LO utformad på ett bra sätt och innebär en balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarorganisationens intressen. Att dokumentationen ska översättas till svenska är särskilt värdefullt då det inte är en självklarhet att arbetstagarorganisationens företrädare behärskar engelska eller annat språk.

Preskription

Kommittén föreslår att i fråga om talan om fullgörande av ett kollektivavtal i förhållande till en utstationerad arbetstagarare som inte är bunden av det och talan om skadestånd till en utstationerad arbetstagarare ska särskilt angivna regler om preskription i MBL gälla.

Enligt LO är det få utstationerade arbetstagare som vågar göra gällande sitt krav under den tid som utstationeringen pågår. Om så sker finns det en stor risk för att arbetstagarna blir hemskickade eller på annat sätt blir utsatta för repressalier. Under sådana förhållanden bör preskriptionsreglerna inte utformas på sådant sätt att huvuddelen av en utstationerad arbetstages fordran kan vara att anse som preskriberad vid utstationeringens slut. Talefristen bör istället utgå ifrån den tidpunkt då utstationeringen av den berörda arbetstagaren avslutades.

Den föreslagna ordningen riskerar att medföra att arbetstagarna inte vågar göra gällande sina rättigheter.

Företrädare för utstationerande arbetsgivare

Av tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet framgår av artikel 9.1 f) att medlemsstaterna får ställa krav på att en kontaktperson vid behov ska utses som ska vara en företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.

Enligt LO är den av kommittén föreslagna regeln otillräcklig. Den föreslagna regleringen innebär inte att det införs en skyldighet för arbetsgivaren att inställa sig till en förhandling om kollektivavtal. Förslaget innebär istället att arbetsgivaren efter ett krångligt förfarande har en skyldighet att lämna besked om denne önskar teckna avtal eller inte. Detta besked kan lämnas på valfritt sätt och arbetsgivarens företrädare kan t.ex. lämna detta per telefon från ett annat land.

För att skyldigheten ska kunna göras gällande krävs att den fackliga organisationen ska avslöja om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren. En sådan skyldighet står enligt LO inte i överensstämmelse med Sveriges övriga internationella förpliktelser att garantera föreningsrätten samt skyddet för privatlivet. Detta är en känslig uppgift vid utstationering då risken är överhängande att arbetsgivaren därefter

utreder vilka arbetstagare som är medlemmar och vidtar åtgärder gentemot dessa.

Det är oklart varför inte den möjlighet som anges i tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet utnyttjades till fullo.

Förutsebara villkor vid utstationering

LO har tidigare riktigt kritik mot det förslag som lämnades i utredningen avseende implementeringen av tillämpningsdirektivet, SOU 2015:13.

Kommitténs utgångspunkt har varit att det nuvarande regelverket inte fungerar. LO kan inte dela denna uppfattning. LOs medlemsförbund har på eget initiativ anmält kontaktpersoner till Arbetsmiljöverket. Dessa kontaktpersoner har möjlighet att besvara eventuella frågor från företag som avser att utstationera arbetskraft till Sverige. Några sådana frågor har i princip inte förekommit. Kommittén adresserar enligt LO i denna del ett problem som inte finns i verkligheten.

Den normala ordningen är att företagen kontaktas av förbundens företrädare i samband med att utstationeringen inleds. Dessa kontakter sker på samma sätt som med en arbetsgivare som inte utstationerar arbetskraft. Parterna förhandlar och finner i de allra flesta fallen en acceptabel lösning där både arbetstagarnas och arbetsgivarens intressen beaktas.

Vid en jämförelse med hur denna fråga hanterats av övriga medlemsländer finns det inget land som infört så pass långgående förpliktelser som nu är föreslagna. Det normala är istället en enkel hänvisning till arbetsmarknadens parter. Detta är den bedömning av rättsläget som gjorts i övriga Europa. Varför rättsläget skulle vara annorlunda vid en tillämpning av utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet i Sverige är oklart.

Under arbetet med implementeringen av tillämpningsdirektivet framförde LO som förslag att en ömsesidig lagreglerad skyldighet för

arbetsmarknadens parter att utse kontaktpersoner skulle införas. Arbetstagersidan skulle genom kontaktpersonen kunna informera om tillämpliga villkor och arbetsgiversidan skulle kunna informera om möjligheterna att bli medlemmar i en arbetsgivarorganisation. Arbetsgiversidan har ställt sig helt avvisande till att åta sig några förpliktelser för att förbättra förutsägbarheten.

Den av LO föreslagna modellen skulle på ett bättre sätt samspela med den svenska arbetsmarknadsmodellen där den normala ordningen är förhandlingar mellan parterna. Nuvarande reglering tar sikte på en ytterlighetssituation, d.v.s. vilka villkor som ytterst kan krävas med stridsåtgärder.

Förslaget innebär att Arbetsmiljöverket ska ges i uppdrag att analysera tillämpliga kollektivavtal för det fall något avtal inte givits in till verket. Vidare kan en granskning ske även i andra fall. Enligt LO är detta ett systemfrämmande förslag som innebär en statlig inblandning på ett område som helt överlåtits till arbetsmarknadens parter. Förslaget står med stor sannolikhet i strid med Sveriges övriga internationella förpliktelser då förslaget påverkar den kollektiva förhandlingsrätten.

Med hälsning
Landsorganisationen i Sverige



Karl-Petter Thorwaldsson

Robert Sjunnebo



Claes-Mikael Jonsson

