

A2017/01344/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

**Promemorian Ett entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsbranschen**  
**(Ds 2017:30)**

Det är Arbetsdomstolens uppfattning att förslagen i promemorian kan läggas till grund för lagstiftning. Detta gäller både huvudförslaget och det alternativa förslaget, även om Arbetsdomstolen väljer att inte förorda det ena förslaget framför det andra. Arbetsdomstolen delar bedömningen att huvudförslaget är förenligt med tillämpningsdirektivet och unionsrätten i övrigt.

Arbetsdomstolen önskar framföra följande synpunkter på den lagtekniska utformningen av den förslagna lagen om entreprenörsansvar.

Arbetsdomstolen hänför sig härvid till huvudförslagets författningsförslag.

*Det föreslagna lagens namn*

Arbetsdomstolen föreslår att lagen i stället för ”Lag om entreprenörsansvar” får namnet ”Lag om entreprenörsansvar för lönefordringar” eftersom det också kan finnas entreprenörsansvar för andra anspråk än lön.

*2 § – tillämpningsområde*

Uppdragsgivares och huvudentreprenörers ansvar för arbetstagares lön kan inte anses utgöra en avtalsförpliktelse på vilka Rom I-förordningen är

tillämplig. Ansvaret kan knappast heller anses avse sådana utomobligatoriska förpliktelser som omfattas av Rom II-förordningen (jfr artikel 2). Det kan därför finnas skäl att klargöra lagens territoriella tillämpningsområde. En rimlig avgränsning kan vara att entreprenörsansvar gäller inom bygg- och anläggningsverksamhet i Sverige, vilket skulle harmoniera med huvudregeln i artikel 4 Rom II-förordningen.

Arbetsdomstolen noterar att det i den förslagna lagtexten i 2 § inte anges att entreprenörsansvaret ska gälla verksamhet där byggnader eller anläggningar ”byggs om”, trots att ”ombyggnation” omnämns i bilagan till utstationeringsdirektivet och det såväl i motivtexten (s. 40) som i författningskommentaren anges att verksamhet där byggnader eller anläggningar byggs om ska omfattas. Det torde därför röra sig om ett förbiseende, varför lagtexten bör kompletteras så att entreprenörsansvaret uttryckligen också gäller verksamhet där byggnader eller anläggningar byggs om.

### *3 § – definitioner*

När det gäller den föreslagna definitionen av *uppdragsgivare* anges att härmed avses den arbetsgivare där den arbetstagare vars lön ansvaret gäller är anställd. Då en lönefordran enligt lagen även kan avse lön till en arbetstagare vars anställning upphört bör detta framgå av lagtexten, t.ex. på följande sätt; ”...där den arbetstagare vars lön ansvaret gäller är eller har varit anställd..”.

### *Begrepp i lagtexten*

Arbetsdomstolen anser att ett antal begrepp som används i lagtexten behöver klargöras, för att lagen ska kunna tillämpas på ett tillfredsställande sätt. Arbetsdomstolen har i denna del följande synpunkter.

## Lön

Lagen handlar om en entreprenörs ansvar för arbetstagares lön eller snarare lönefordringar, se nedan. Varken i lagtexten, t.ex. 12 § – som anger att den handlar om vilken lön ansvaret omfattar – eller motivtexten anges dock närmare vad som avses med begreppet lön.

Det som anges i lagtexten är det ska vara lön ”som avser arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i entreprenaden”, i syfte att inte andra arbetstagarens lönefordringar än just de som är hänförliga till det aktuella entreprenadavtalet ska omfattas.

Om lagen enbart avsett ett genomförande av tillämpningsdirektivet hade med lön rimligen avsetts den ”minimilön, inbegripet övertidsersättning” som framgår av artikel 3 i utstationeringsdirektivet.

Den föreslagna lagen föreslås dock omfatta alla arbetstagare inom tillämpningsområdet, oavsett om de är utstationerade eller inte. Detta föranleder att det måste närmare klargöras vad som avses med lön.

Lön kan avse alla ersättningar som härrör från arbetsgivaren, se t.ex. 7 § lönegarantilagen samt 12 och 13 §§ förmånsrättslagen. Det kan vara fråga om t.ex. grundlön i form av bl.a. månadslön eller timlön, provisionslön, övertidsersättning, ersättning för obekväm arbetstid, semesterlön, semesterersättning, uppsägningslön. Även pension kan ses som en lön, jfr begreppet lika lön i EU-rätten.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste det klargöras vad som i lagens mening avses med ”lön”, vilka lönefordringar som entreprenörsansvaret avser.

Av promemorian framgår att entreprenörens ansvar avser en arbetstagares lönefordran, dvs. ett lönebelopp som förfallit till betalning utan att arbetsgivaren betalat. Det är inte fråga om ett generellt ansvar för

entreprenören i fråga för en arbetstagares lön. Detta bör på ett tydligare sätt framgå av lagtexten i dess helhet.

### Arbetsdagar

Tidsfristerna i 7 § 1, 9, 16 och 17 §§ är bestämda utifrån antalet *arbetsdagar*.

Det är för Arbetsdomstolen dock oklart vad som i lagen avses med ”arbetsdagar”. I t.ex. 9 § inträder betalningsansvar sju arbetsdagar efter det att den som ansvaret avser fått en skriftlig underrättelse. Rimligen avses sju arbetsdagar hos den som ska bli betalningsansvarig.

Det finns författningstext som innehåller begreppet arbetsdagar. I förordningen (2017:319) om utstationering av arbetstagare anges t.ex. att Arbetsmiljöverket på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES ska lämna information till den myndigheten inom i vissa fall ”senast två arbetsdagar efter det att förfrågan kom in till Arbetsmiljöverket”. I det fallet är det mindre svårt att förstå vad myndighetens arbetsdagar är. Det finns ytterligare exempel i författningstext.

Frågan är dock vad som är en arbetsdag hos de enskilda eller juridiska personer som avses i lagförslaget. Arbetsdagar kan ju infalla på veckans alla dagar, även helgdagar.

Frågan om vilket begrepp som ska användas och om det i så fall bör definieras eller i vart fall beskrivas i motivtexten, bör enligt Arbetsdomstolens mening övervägas ytterligare, särskilt med beaktande av de långtgående konsekvenser som tidsfristerna i lagen innebär.

Ett alternativt skulle kunna vara att bestämma tidsfristerna genom att byta ut ”arbetsdagar” mot t.ex. ”helgfria vardagar” eller ”dagar”.

### *6 § – uppdragsgivarens ansvar*

Med beaktande av vad som anförts ovan om begreppet lön och att det ska vara fråga om en förfallen lönefordran skulle 6 § kunna ändras så att det framgår att det är en specifik lönefordran, som inte har betalats, som omfattas av ansvaret, inte ansvar för en arbetsgivare som inte brukar betala lön. Bestämmelsen skulle kunna formuleras så att ”om en arbetsgivare ...inte har betalat lön till en arbetstagare ...”.

### *9 § – när betalningsansvar inträder*

För tydlighetens skull bör ett tillägg göras i 9 § så att det uttryckligen framgår att den skriftliga underrättelsen ska uppfylla villkoren i 10 och/eller 11 § för att betalningsansvaret ska inträda. Det framgår då även av lagtexten, inte bara motiven (se t.ex. s. 66 och s. 174), att 10 och 11 §§ inte bara är formföreskrifter. Här kan göras en jämförelse med t.ex. skriftlighetskravet i 8 § anställningsskyddslagen. Skriftlighetskravet till trots är även en muntlig uppsägning giltig, i den meningen att den är vidtagen.

### *10 och 11 §§ – underrättelsens form och innehåll*

Det ställs i 10 och 11 §§ redan enligt förslaget detaljerade krav på vad en underrättelse ska innehålla. Enligt Arbetsdomstolens mening bör – trots den rättsverkan underrättelsen har – möjligen ytterligare uppgifter tillföras punktlistan i 10 §.

Det bör övervägas om inte uppgift om arbetstagarens namn och hur betalning ska göras, t.ex. var pengarna ska skickas eller sättas in, bör finnas med i underrättelsen.

### *Skatteavdrag och sociala avgifter*

Som redogörs för i promemorian (avsnitt 3.18) är skyldigheten att göra skatteavdrag och betala avgifter till det allmänna beroende bl.a. av

arbetstagarens förhållanden. En arbetsgivare känner normalt till dessa förhållanden, men det kan inte en uppdragsgivare eller huvudentreprenör antas göra. Mot den bakgrunden bör det övervägas om det inte bör införas en bestämmelse om att arbetstagaren till den betalningsansvarige ska vara skyldig att lämna sådan information att den betalningsansvarige kan uppfylla sin eventuella skyldighet.

#### *12 § – vilken lön ansvaret omfattar*

Utöver vad som anförts ovan om begreppet lön vill domstolen anföra följande.

Enligt förslaget gäller entreprenörsansvaret inte lön som arbetstagaren, innan ansvaret infrias, har fått ersättning för på annat sätt. Även den situationen att arbetstagaren på annat sätt får ersättning för lönen efter att entreprenörsansvaret infriats bör enligt Arbetsdomstolens mening regleras, lämpligen så att arbetstagaren blir återbetalningsskyldig i förhållande till den som infriat entreprenörsansvaret. Därmed blir det också klart att en tvist om återbetalning ska handläggas enligt arbetstvistlagen.

#### *13 § – preskriptionsregel*

I 13 § anges att uppdragsgivares och huvudentreprenörs ansvar inte omfattar lön som förfallit till betalning mer än tre månader före underrättelse. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte helt klart vad som avses med ”före underrättelse”. Uttrycket ger inte svar på frågan om tidpunkten ska räknas från när underrättelsen skickades eller från när uppdragsgivaren respektive huvudentreprenören fått underrättelsen. Arbetsdomstolen utgår från att det är det sistnämnda som avses, jfr 9 och 13 §§ i lagförslaget. Detta bör framgå av lagtexten.

### *17 § – informationsskyldighet*

Det bör enligt Arbetsdomstolens mening i lagtexten klargöras att informationsskyldigheten bara gäller uppgifter som är tillgängliga för uppgiftslämnaren (jämför förslaget till 10 § 5 och 11 § 4).

Informationsskyldigheten bör vidare bara gälla i förhållande till arbetstagare som har en fordran på lön som förfallit till betalning. Att införa en generell informationsskyldighet förefaller inte vara proportionerlig i förhållande till de syften som åtgärden motiveras av enligt vad som anges i promemorian.

För att undvika tvister bör informationsskyldigheten därutöver gälla ”från det att arbetsgivaren, uppdragsgivaren eller huvudentreprenören fått en skriftlig begäran” av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation.

Det bör därutöver noteras att personerna som anges (arbetsgivare, uppdragsgivare och huvudentreprenör) kan vara fysiska personer, och inte alltid juridiska personer. Detta är kanske inte så vanligt men kan förekomma, särskilt längre ner i en entreprenörskedja. I det fallet är uttrycket organisationsnummer inte relevant.

### *18 § – skadestånd*

Arbetsdomstolen noterar att en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i har rätt att begära och få information enligt 17 §, men att bara den berörda arbetstagaren och inte organisationen är berättigad till skadestånd för brott mot bestämmelsen.

Arbetsdomstolen anser att texten ”...den kränkning som har inträffat.” bör ersättas med texten ”...den kränkning som lagbrottet innebär.” Det sistnämnda uttrycket speglar enligt Arbetsdomstolens mening bättre det allmänna skadeståndets karaktär.

## *19 § – rättegången*

### Förhandlingsskyldighet

Enligt förslaget ska uppdragsgivare och huvudentreprenören anses som arbetsgivare i sådana mål som enligt 19 § första stycket ska handläggas enligt arbetstvistlagen. Enligt lagtexten ska detta även gälla när reglerna om tvisteförhandling i medbestämmandelagen tillämpas. Förebilden synes vara 6 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Arbetsdomstolen vill påpeka att 10 § medbestämmandelagen inte blir tillämplig med den förslagna lagtexten, eftersom den arbetstagare som framställer krav på betalning enligt entreprenörsansvaret varken är eller har varit anställd hos uppdragsgivaren eller huvudentreprenören. Då syftet med lagförslaget i denna del är att ge arbetstagarorganisationen förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen med uppdragsgivaren och huvudentreprenören (se s. 104), bör en annan lagteknisk utformning övervägas. T.ex. kan även här uppdragsgivaren eller huvudentreprenören anses som arbetsgivare och därutöver arbetstagaren anses som arbetstagare hos uppdragsgivaren respektive huvudentreprenören eller så kan det i lagen införas en uttrycklig förhandlingsskyldighet.

### Preskription

Enligt Arbetsdomstolens mening bör preskriptionsreglerna i 64-66 §§ och 68 § medbestämmandelagen göras tillämpliga på anspråk enligt den förslagna lagen, såväl anspråk enligt entreprenörsansvaret som anspråk på skadestånd. Detta är det vanliga när arbetstvistlagen görs tillämplig på anspråk grundade på lag, och det är svårt att se skäl för något annat i detta fall (se t.ex. 23 § föräldradighetslagen, 6 kap. 4 § diskrimineringslagen och den s.k. svenskundervisningslagen (1986:163).)



Detta yttrande har beslutat av ordförandena Cathrine Lilja Hansson,  
Karin Renman, Jonas Malmberg och Sören Öman.

Föredragande har varit rättssekreteraren Malin Simon Holm

På Arbetsdomstolens vägnar

Cathrine Lilja Hansson