



UPPSALA
UNIVERSITET

Juridiska fakultetsnämnden

Box 256
SE-751 05 Uppsala

REMISSYTTRANDE

1 (4)

2016-02-04

JURFAK 2015/85

Arbetsmarknadsdepartementet

**Remiss av Betänkande SOU 2015:83, Översyn av lex Laval
(A2015/02501/ARM)**

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet har anmodats att yttra sig över betänkande SOU 2015:83 Översyn av lex Laval.

Betänkandet har utarbetats av Utstationeringskommittén, en parlamentariskt sammansatt kommitté, som haft i uppdrag att göra en översyn av lex Laval, dvs. av den lagstiftningen som infördes den 15 april 2010 till följd av EU-domstolens dom i det s.k. Laval-målet och som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare i Sverige. Förslagen i betänkandet syftar till att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer. Förslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2017.

Fakultetsnämnden vill i detta sammanhang också erinra om vissa angränsande och i viss mån överlappande förslag som lämnats av Utredningen om nya utstationeringsregler i betänkandet SOU 2015:13 och vårt därtill lämnade remissyttrande. Syftet med det betänkande var att föreslå hur tillämpningsdirektivet (2014/67/EU) ska genomföras i svensk rätt.

Fakultetsnämnden kommer i det följande att kommentera några av de avgivna förslagen. Dessförinnan ska dock ett par generella synpunkter lämnas. Systemfrämmande lösningar är nog oundvikliga när det svenska regelverket ska jämkas samman med EU-rättens krav, och Utstationeringskommitténs uppdrag är såtillvida utmanande. Krav på de föreslagna lösningarnas begriplighet och tillämpbarhet kan dock enligt Fakultetsnämndens mening inte efterges, alldeles särskilt som reglerna måste vara transparenta och begripliga för arbetsgivare och arbetstagare utan särskilda insikter i regleringen av den svenska arbetsmarknaden.

Det finns dessutom anledning att noga överväga tidpunkten för genomförandet av förslagen. EU-kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker har inlett en målinriktad översyn av utstationeringsdirektivet (se mer om detta i EU & arbetsrätt, Nr 3 2015, s 5 och EU & arbetsrätt nr 4 2015). Det framstår som om Juncker har en likabehandlingsprincip för ögonen när möjliga revideringar övervägs. Det står i och för sig klart att långt ifrån alla medlemsstater delar hans syn på den saken. Trots detta tyder översynen av utstationeringsdirektivet på att en ny syn på relationen mellan tjänstefriheten och nationell arbetsrätt är på väg att växa fram på EU-nivå.



1 § utstationeringslagen

Utstationeringslagen gäller för all utstationering till Sverige dvs. oavsett om arbetstagaren utstationeras från ett EES land eller från ett så kallat tredjeland. Detta innebär att även de inskränkningar i rätten att vidta stridsåtgärder som gäller gentemot utstationerande arbetsgivare gäller i förhållande till alla utstationerande arbetsgivare oavsett var de är etablerade. Begränsningarna i rätten att vidta stridsåtgärder föranleddes av Laval-domen och syftar därmed till att värna EU:s grundläggande rätt att tillhandhålla tjänster. Någon motsvarande rätt att tillhandahålla tjänster finns inte i relation till tredje land. Det var därför rättsligt omotiverat att utsträcka begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder till arbetsgivare etablerade i tredjeland. Fakultetsnämnden tillstyrker därför kommitténs förslag att begränsa dessa bestämmelser tillämplighet till de situationer när arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

5 a § (5 d §) utstationeringslagen

Kommittén föreslår att det framöver, till skillnad mot vad som gäller nu, ska vara möjligt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal som motsvarar den hårda kärnan oavsett om arbetsgivaren kan visa att arbetstagarna redan i allt väsentligt har villkor som är minst lika förmånliga som dem som arbetstagarorganisationen kan kräva. Detta förslag i kombination med de kontrollmöjligheter de fackliga organisationerna ges enligt de föreslagna bestämmelserna i 5 d § utstationeringslagen kommer förmodligen att ge de fackliga organisationerna klart bättre möjligheter att säkerställa att minimivillkoren i den hårda kärnan också tillämpas för arbete i Sverige. Dessutom förbättras antagligen också möjligheten att garantera de utstationerade arbetstagarnas rättigheter enligt utstationeringsdirektivet i Sverige. Vilket handlingsutrymme EU-rätten medger i denna fråga står inte helt klart. Men i en situation där oklarhet råder och det finns goda argument för att en viss lösning ska införas som just värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen och kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer framstår det som klokt att införa denna möjlighet. Frågan är dock om detta är tillräckligt.

Som bekant har den svenska lex Laval kritiserats av både ILO:s expertkommitté (för att stå i strid med Sveriges åtaganden genom ratifikation av ILO konventionerna nr 87 och nr 98) och av den Europeiska sociala kommittén (för att stå i strid med ett antal, av Sverige ratificerade, bestämmelser i Europarådets sociala stadga). I dessa utlåtanden har särskild vikt lagts vid en facklig organisations möjlighet att tillvarata sina medlemmars intressen. I Laval-målet prövades aldrig frågan vad som skulle gälla i det fall de utstationerade arbetstagarna var medlemmar i en svensk arbetstagarorganisation. Det har därför påpekats att rättsläget i denna fråga är oklart. Det finns därför anledning att i det fortsatta lagstiftningsärendet överväga om inte den begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder som trots allt fortsatt föreslås gälla gentemot utstationerande arbetsgivare ska begränsas till situationer där de utstation-



erade arbetstagarna inte är medlemmar i den svenska arbetstagarorganisationen.

Sverige befinner sig i en otillfredsställande situation eftersom motstridiga krav ställs å ena sidan från EU och å andra sidan från Europarådet och ILO. Det är givervis angeläget att minska det glapp som för närvarande råder mellan den svenska regleringen och dessa krav. Förslaget som sådant utgör en viss minskning av glappet, men det är angeläget att överväga om inte glappet kan minskas ytterligare.

Fakultetsnämnden förordar därför att sådana överväganden görs.

5 b § utstationeringslagen

Kommittén föreslår att ett sådant kollektivavtal, ett s.k. utstationeringskollektivavtal, som slutits efter en stridsåtgärd enligt 5 a § eller efter varsel om sådan stridsåtgärd ska ha begränsade rättsverkningar. Detta framkommer i den föreslagna 5 b § utstationeringslagen. Så som paragrafen nu är skriven krävs en omfattande analys för att förstå vad det egentligen är som ska undantas och trots detta kvarstår frågetecken. Syftet med bestämmelsen är att begränsa rättsverkningarna till vad som krävs för att uppfylla den hårda kärnan. Fakultetsnämnden förordar att en uppräkningslista görs av de bestämmelser som inte ska följa av detta s.k. utstationeringskollektivavtal i syfte att öka bestämmelsens tillgänglighet och också öka transparensen för de utstationerande arbetsgivarna. Dessutom är det oklart på vilket sätt det ska framgå att ett visst kollektivavtal träffats efter stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder (regleringen innebär också att formenliga varsel "tvingas" fram, eftersom det inte räcker med "hot" stridsåtgärder för att de särskilda rättsverkningarna skall inträda). Fakultetsnämnden förordar att även denna fråga klargörs.

5 c § utstationeringslagen

Ett av syftena med att tillåta att med stöd av stridsåtgärder få till stånd ett kollektivavtal oavsett om den utstationerande arbetsgivaren bevisligen redan tillämpar de aktuella villkoren är att detta ska borga för att dessa villkor faktiskt också kan utkrävas i Sverige. Eftersom enligt svensk rätt enbart medlemmar i den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen kan utkräva några rättigheter med stöd av enbart kollektivavtalet och de utstationerade arbetstagarna sällan är medlemmar i en svensk arbetstagarorganisation har kommittén föreslagit att kollektivavtal som träffas för utstationerade arbetstagare i Sverige ska ha särskilda rättsverkningar. Detta gäller också kollektivavtal som träffats utan hot om stridsåtgärder och som därför inte har de begränsade rättsverkningar som anges i 5 b § utstationeringslagen. De utstationerade arbetstagarna ska med stöd av sista meningen i 5 c § ha rätt att utkräva de villkor i kollektivavtalet som motsvarar den hårda kärnan trots att de inte är medlemmar i den svenska fackföreningen. Dessutom förbjuds enligt en annan del av den föreslagna paragrafen en utstationerande arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal att träffa ett avtal med en utstation-



erad arbetstagare som inte är medlem i den svenska arbetstagarorganisationen i strid med den del av kollektivavtalet som motsvarar den hårda kärnan.

Den föreslagna bestämmelsen avviker från det som utredningen ska värna dvs. den svenska arbetsmarknadsmodellen såtillvida att dessa lösningar skiljer sig från vad som gäller för arbetstagare som är anställda av en svensk arbetsgivare. Syftet är dock i detta fall främst att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna har möjlighet att faktiskt få någon fördel av det svenska kollektivavtalet.

Frågan om lämpligheten i att tillämpa olika regler i detta avseende för arbetstagare anställda av svenska arbetsgivare och utstationerade arbetstagare bör enligt Fakultetsnämnden övervägas närmare.

Paragrafen innehåller två distinkta bestämmelser och det ter sig märkligt att fösa ihop dem i en paragraf utan stycke- eller punktindelning. Fakultetsnämnden förordar därför att bestämmelsen delas upp. Paragraferna 5b-5d skulle dessutom med fördel kunna samlas under en särskild rubrik – 'Särskilda rättsverkningar av kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare'.

9 a §

I de fall en arbetstagarorganisation inte har lämnat i sådana kollektivavtalsvillkor som kan krävas för utstationerade arbetstagare med stöd av stridsåtgärder föreslås att Arbetsmiljöverket ska uttyda vilka villkor i de ordinarie kollektivavtalen som skulle kunna utgöra sådana villkor. Den föreslagna bestämmelsen i 9 a § 2 st är i det närmaste obegriplig. Det anges att Arbetsmiljöverket ska 'analysera vilka villkor ...som en arbetstagarorganisation får kräva....' Vad detta innebär och ska resultera i framgår inte av paragrafen. Det vore lämpligare att klargöra att Arbetsmiljöverket får i uppgift att *identifiera* sådana villkor. Det vore också lämpligt att den funktionen fullgörs i samråd med det aktuella kollektivavtalets parter. Det kan i andra sammanhang knappast komma ifråga att avgöra en tvist om ett kollektivavtals innehåll i ett visst avseende utan att höra avtalsparterna, eftersom avtalsparterna gemensamt bestämmer avtalets innehåll. Fakultetsnämnden förordar att förslaget i 9 a § ändras i enlighet med detta.

Förslag till yttrande i detta ärende har upprättats av docent Petra Herzfeld Olsson. Yttrandet har på delegation avgetts av fakultetens dekanus, professor Mattias Dahlberg.

Mattias Dahlberg