

### Svar på remiss av betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:83)

Medlingsinstitutets yttrande begränsas till de delar av betänkandet med tydligast koppling till de frågor som omfattas av institutets uppdrag. Medlingsinstitutet har inga synpunkter på kommitténs EU-rättsliga överväganden.

Utredningen föreslår att ett kollektivavtal med minimivillkor som slutits efter en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd ska ges begränsade verkningar. Ett sådant kollektivavtal ska inte innebära skyldigheter för den utstationerande arbetsgivaren i förhållande till en arbetstagarorganisation, dennes förtroendemän eller det allmänna enligt annan lagstiftning än utstationeringslagen. Därmed skulle de skyldigheter som annars följer av kollektivavtalsbundenhet enligt bland annat lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, inte gälla för arbetsgivare med sådana kollektivavtal.


Kommittén bedömer (s. 362) att antalet stridsåtgärder som faktiskt kommer att utlösas (och omfattningen av dessa) blir ringa eftersom redan möjligheten till sådana åtgärder kan antas vara ett tillräckligt effektivt påtryckningsmedel mot de utstationerande arbetsgivarna. Dock ska, som Medlingsinstitutet uppfattar förslaget, kollektivavtal med begränsade verkningar bara kunna ingås efter det att stridsåtgärder faktiskt vidtagits eller varsel om sådana åtgärder faktiskt lagts. Utstationerande arbetsgivare som föredrar kollektivavtal med minimivillkor och med begränsade verkningar framför ”vanliga” kollektivavtal med fulla kollektivavtalsverkningar (som måste ingås på frivillig basis), måste alltså invänta åtminstone ett varsel från arbetstagarorganisationen. Det kan antas att en sådan konstruktion av reglerna leder till att fler varsel om stridsåtgärder kommer att läggas. Medlingsinstitutet vill mot den bakgrunden nämna att varsel om stridsåtgärder för tecknande av kollektivavtal normalt leder till medling. Varsel riktade mot enskilda arbetsgivare handläggs normalt av Medlingsinstitutets fasta medlare.

Kommittén konstaterar att förutsebarheten måste förbättras i fråga om vad som krävs för att utstationering i Sverige inte ska kunna hindras genom stridsåtgärder. Kommittén föreslår att Arbetsmiljöverket ska ges i uppgift att analysera vilka villkor i centrala kollektivavtal som får krävas med stöd av stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare. Verket ska göra en sådan analys när en arbetstagarorganisation inte redan gjort det eller ”när redan en översiktlig granskning av inlämnade kollektivavtalsvillkor ger vid handen att de innehåller

sådana villkor som inte får krävas med stöd av stridsåtgärder enligt utstationeringslagen”.

Medlingsinstitutet har ingen invändning mot bedömningen att förutsebarheten måste förbättras men anser att kommitténs förslag till lösning är tämligen långtgående i systemfrämmande riktning. Det får anses vara en helt grundläggande aspekt på den svenska arbetsmarknadsmodellen att arbetsmarknadens parter svarar för innehållet i träffade kollektivavtal. Det är bara parterna som kan göra uttolkningar av avtalsinnehållet, vid oenighet dem emellan om avtalets innebörd kan frågan ytterst avgöras rättsligt av Arbetsdomstolen. Mot den bakgrunden anser Medlingsinstitutet att det ligger närmare till hands att ge Arbetsmiljöverket en möjlighet att ytterst, efter begäran om att arbetstagarorganisationen ska lämna in relevanta kollektivavtalsvillkor, förelägga organisationen att vid vite ge in villkoren. Genom den anmälningsskyldighet vid utstationeringar som infördes 2013 har Arbetsmiljöverket numera en överblick över de områden där utstationeringar sker och kan, om relevanta kollektivavtalsvillkor inte lämnas in, kontakta berörda fackliga organisationer och i dialog med dessa begära in villkoren. Det framgår av betänkandet att det råder en betydande samsyn mellan parterna om att EU-rätten inte tillåter stridsåtgärder för genomdrivandet av kollektivavtal med bättre villkor än minimivillkor (utom i fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare) eller villkor på andra områden än de som omfattas av den hårda kärnan. Att de villkor som lämnas in motsvarar vad EU-rätten tillåter måste arbetstagarorganisationerna svara för. Dessutom skulle berörda arbetstagarorganisationer, såsom föreslogs i SOU 2015:38, kunna åläggas att lämna in uppgift om en kontaktperson som för organisationens del kan svara på frågor om aktuella kollektivavtalsvillkor.

I detta ärende har generaldirektören Carina Gunnarsson beslutat. Chefsjuristen Per Ewaldsson har varit föredragande.

  
Carina Gunnarsson

  
Per Ewaldsson