

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Stockholm
2016-02-04

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Dnr
A2015/02501/ARM

Remissyttrande – Översyn av lex Laval (SOU 205:83)

Företagarna har givits möjlighet att yttra sig över betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) och vill lämna följande kommentarer.

Sammanfattning

Företagarna vill inledningsvis framhålla att den grundläggande frihet som tillämpas inom EU att tillhandahålla tjänster över gränserna är viktig för en mindre nation som Sverige både ur synpunkten att vår "arbetskraft" fritt kan tillhandahålla tjänster i andra EU-länder, men också ur synpunkten att företag och andra kan köpa tjänster av företag stationerade utomlands. För Företagarna är det därför viktigt att denna frihet finns kvar utan inskränkningar.

Det förslag kommittén lagt anser Företagarna strider mot friheten såsom den uttolkats i EU-praxis bland annat genom Laval-domen. Det som nu föreslås skulle innebära ett kraftigt hinder för den grundläggande fria rörligheten av tjänster (och i det närmaste en diskriminering av utländska företag). Så som Företagarna ser det är förslaget inte förenligt med EU-rätten eller de grundläggande principerna som gäller enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen. Därför avstyrker Företagarna förslaget.

Företagarna delar inte kommitténs bedömning att den s.k. hårda kärnan i artikel 3.1 e i utstationeringsdirektivet innefattar försäkringsvillkor och avgifter enligt exempelvis trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA) och tjänstegrupplivförsäkringen (TGA). Förslaget att sådana villkor ska inkluderas i det föreslagna "utstationeringskollektivavtalet" strider därmed mot EU-rätten.

De regler som nu gäller gentemot här utstationerade företags anställda är fullt tillräckliga. Skyddet för arbetstagarna i utstationeringslagen genom den s.k. hårda kärnan är tillräcklig och förenlig med EU-rätten i dess nuvarande utformning.

Konsekvenserna av kommitténs förslag blir förmodligen att utländska företags möjligheter att utstationera arbetskraft till Sverige skulle begränsas (Vilket i sig är ett tillräckligt skäl för att avstå den föreslagna regleringen). Det saknas EU-rättsligt stöd för en sådan reform.

Vidare skulle förslaget om slopandet av en s.k. bevisregeln i 5 a§ andra stycket även ge de fackliga organisationerna utökade möjligheter att vidta stridsåtgärder mot utstationerade arbetsgivare som inte har svenska kollektivavtal - trots att de har minst lika bra villkor som i det svenska kollektivavtalet. Detta strider mot EU-rätten. Företagarna avstyrker även det förslaget.

Förslaget att utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i en svensk facklig organisation skulle kunna för egen räkning ställa krav på minimilön och skadestånd med stöd av aktuellt svenskt kollektivavtal avviker kraftigt mot vad som gäller för icke fackliga medlemmars rättigheter och är ett avsevärt stort avsteg från en grundläggande princip på den svenska arbetsmarknaden. Företagarna anser att det är anmärkningsvärt av kommittén att föreslå detta.

I den del där kommittén föreslår att en statlig myndighet ska analysera och uttolka centrala kollektivavtal samt publicera de minimivillkor som analysen visar är ett kraftigt angrepp på den grundläggande principen på svensk arbetsmarknad att det är de centrala parterna i kollektivavtalet som ska uttolka och upprätthålla villkoren i de för parterna bindande avtalen med så lite statlig inblandning som möjligt. Arbetsmiljöverket kan inte vara rätt instans för detta då de saknar både kunskap och insyn i hur kollektivavtalen ska tolkas. Även i ett annat betänkande (SOU 2015:78) som nyligen lagts föreslås att en statlig myndighet (Upphandlingsmyndigheten) ska avgöra och tolka vilka arbetsrättsliga villkor. De villkor som aktualiseras i det förslaget är lön, semester och arbetstid för olika branscher. Företagarna har avstyrkt även det förslaget med hänvisning till att det är principiellt mycket olämpligt att en statlig myndighet ska bestämma vad som ska anses utgöra minimilön för olika branscher. Företagarna vill påminna om att det är arbetsmarknadens parter och ytterst Arbetsdomstolen som har att uttolka kollektivavtalen. En statlig myndighet kan och ska inte blanda sig i denna grundläggande princip som etablerats på svensk arbetsmarknad.

Kommitténs förslag att särbehandla utländska företag i fråga om att stridsåtgärder enbart får vidtas om företaget är verksamt inom EES eller Schweiz och grunda detta enbart på deras nationalitet anser Företagarna är diskriminerande mot utländska företag. Det skulle innebära en diskriminering av vissa utländska företag i förhållande till andra vad gäller rätten att vidta stridsåtgärder. Företagarna avstyrker förslaget.

Kommitténs konsekvensanalys brister i flera avseenden och kommittén borde ha vidtagit en djupare analys av förslagen, som leder till en begränsning av den fria rörligheten av tjänster och en diskriminering av utländska företag som utstationerar arbetskraft till Sverige. I de frågorna är inte kommitténs analys tillräckliga eller uttömmande.

Innebörden av den s.k. hårda kärnan

Utredningen föreslår att försäkringsvillkor och avgifter enligt exempelvis trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA) och tjänstegrupplivförsäkringen (TGA) ska inkluderas i det föreslagna "utstationeringskollektivavtalet".

Företagarna delar inte kommitténs bedömning att den sk hårda kärnan enligt artikel

3.1 e i utstationeringsdirektivet innefattar sådana villkor och finner att förslaget därmed strider mot EU-rätten. I Lavaldomen underkände EU-domstolen liknande krav med hänvisning till att det inte uttryckligen omnämndes i artikel 3.1.

Efta-domstolen har också funnit att tecknande av olycksfallsförsäkring avseende olyckor på arbetet eller på väg till eller från arbetet inte innefattas i artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. Kommittén berör överhuvudtaget inte detta och verkar inte ha övervägt Efta-domstolens dom vilket Företagarna anser ytterst märkligt.

Kommitténs tolkning av den svenska texten i utstationeringsdirektivet ”*säkerhet, hälsa och hygien*” också skulle innefatta ekonomiska kompensationer till arbetstagare som lider skada till följd av brister i arbetsmiljön i form av krav på viss försäkringar är enligt Företagarna en allt för långtgående slutsats som saknar grund enligt gällande rätt.

Kommittén föreslår vidare ett förtydligande av begreppet minimilön (4 a§) som dock inte kan anses vara ett förtydligande utan läsaren lämnas fortfarande i ovisshet av vad som avses ingå i begreppet ”minimilön”. Därtill återfinns en nästan identisk text i utstationeringsdirektivet artikel 3.7. varför det laga förslaget är onödigt och dubbelreglerande.

Stridsåtgärder för att uppnå särskilda utstationeringskollektivavtal m.m.

Förslaget innebär att ett ”nytt sorts” kollektivavtal ett s.k. ”utstationeringskollektivavtal” med minimivillkor skulle kunna påtvingas utstationerande företag med stöd av stridsåtgärder, oavsett vilka villkor som företaget tillämpar. Detta innebär inte bara att bevisregeln i 5 a § andra stycket slopas, utan det innebär också att fackliga organisationers möjligheter att ta till stridsåtgärder avseende minimivillkor förändras och kan missbrukas. Fackens möjligheter att ta till stridsåtgärder kan begränsa och utgöra hinder för den fria rörligheten av tjänster. Stridsåtgärderna får heller inte avse annat än minimivillkor.

Kommittén antar att enbart stridsåtgärder kommer vidtas i syfte att få dessa minimivillkor men vad är det som säger att inte stridsåtgärder kommer att vidtas i syfte att uppnå utökade villkor som inte bara innefattar den ”hårda kärnan”. Vissa fackliga organisationer driver sina rättigheter att vidta stridsåtgärder mycket långt mot bl. a. mindre företag som står utan kollektivavtal och i vissa fall får deras agerande mindre företag att helt lägga ner sin verksamhet efter att de blivit utsatta för stridsåtgärder. Det är heller inte säkert att syftet med att införa den rätten som kommittén föreslår säkerställer kontrollen av utbetalda löner eller att facken inte vidtar längre gående stridsåtgärder än vad som är nödvändigt. Samma kontrollmöjlighet kan åstadkommas med mindre ingripande förändringar än att införa det nu förslagna. Exempelvis kan det införas en rätt för en myndighet eller facklig organisation att kontrollera lönespecifikationer, kontrolluppgifter m.m. En sådan reglering finns redan för företagen i och med att de är skyldiga att visa att denne tillämpar de villkor som påstås och det skulle då vara enkelt att införa en ”kontrollrätt” gentemot företagen.

Företagarna anser att det nu föreslagna förslaget är allt för långtgående. Förslaget äventyrar inte bara proportionalitetsprincipen utan möjliggör också för de fackliga organisationerna att vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal trots att det utländska företaget tillämpar minst de villkor som den s.k. hårda kärnan omfattar.

EU-rätten kräver att det finns en spärr mot att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan tillämpar lika goda villkor som finns i enskilda avtal, lag eller kollektivavtal

genom den sk bevisregeln. Denna bevisregel vill kommittén ta bort. Det riskerar leda till omfattande hinder för den fria rörligheten och en diskriminering av utländska företag. Företagarna delar inte kommitténs bedömning av att förslaget skulle klarar en prövning enligt EU-rätten.

Av EU- domstolens praxis framgår att inskränkningar i rätten att utöva tjänster i andra länder endast får godtas om inskränkningar är motiverade av tvingande skäl som är förenliga med fördragen.

Minimivillkor ska ges in till Arbetsmiljöverket

Kommittén föreslår att en arbetstagarorganisation ska ge in till Arbetsmiljöverket sådana villkor som de kan tänkas kräva av ett företag genom att vidta stridsåtgärder. Förutom den föreslagna rätten att vidta stridsåtgärder anser Företagarna att det är rimligt att villkoren i kollektivavtal som arbetstagarorganisationer vill tillämpa blir offentliga och synliga för dem som behöver. Detta stärker förutsebarheten av tillämpliga arbets- och anställningsvillkor vid utstationering. En sådan skyldighet borde också förenas med någon typ av sanktion. Erfarenheterna hittills har visat att det inte är tillräckligt med en till intet förpliktande bestämmelse om att kollektivavtalen ska lämnas in till Arbetsmiljöverket.

Kollektivavtalets verkningar och begränsningar

Kommittén föreslår att kollektivavtalets verkningar ska begränsas i förhållande till om kollektivavtalet slutits utan att stridsåtgärder varslats eller vidtagits eller inte.

Det får till följd att ett kollektivavtal som slutits efter det att stridsåtgärder varslats eller vidtagits enbart blir gällande in den del som avser den s.k. hårda kärnan och att andra villkor som finns i kollektivavtalet inte omfattas av bundenheten för utstationeringsföretaget. Detta är ur Företagarnas syn en positiv och önskvärd förtydligande av vad som ska gälla vid tecknande av utstationeringskollektivavtal.

Dock i den del där kommittén föreslår att den s.k. hårda kärnan ska anses innefatta villkor såsom försäkringsvillkor och avgifter enligt exempelvis trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA) och tjänstegrupplivförsäkringen (TGA) i direktivets artikel 3.1 e i utstationeringsdirektivet anser Företagarna att kommittén dragit en felaktig slutsats och att det inte ingår i den s.k. hårda kärnan vilket vi påpekat tidigare.

Enskilda utstationerades rätt att kräva kollektivavtal

Enligt direktiven till kommittén ska kommittén ha den svenska modellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag. Den nu föreslagna modellen där en utstationerad arbetstagarare utan att vara medlem i den fackliga organisationen ska kunna kräva minimivillkor i enlighet med kollektivavtal får mildt sagt anses utgöra en avsevärd inriktningsändring i svensk arbetsmarknadsmodell. Den regel som kommittén föreslår är systemfrämmande och avviker från svensk arbetsmarknadsmodell och skulle innebära en negativ särbehandling av utländska företag. Företagarna avstyrker detta förslag.

Kontrollbefogenheter åt facken

Den kontrollfunktion som kommittén föreslår genom att ge fackliga organisationer en rätt att ta del av handlingar och dokument anser Företagarna är onödig att införa. Av 11 § Utstationeringslagen följer att en av företaget utsedd kontaktperson ska kunna tillhandahålla sådana handlingar som krävs för att visa att kraven i lagen är uppfyllda. En dubbelreglering bör undvikas.

Utstationerades rätt till skadestånd

Kommittén föreslår att en utstationerad arbetstagare ska ha rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd (detta oavsett om arbetstagaren är medlem i organisationen) om arbetsgivaren bryter mot minimivillkoren i ett kollektivavtal. Även detta synsätt avviker kraftigt från den svenska arbetsmarknadsmodellen och Företagarna avstyrker även detta förslag.

Anmäld företrädare för utstationerande arbetsgivare

Kommittén föreslår att den fackliga organisationen på begäran ska utse en förhandlingsberättigad person. För att 10 § medbestämmandelagen ska bli tillämplig krävs att den fackliga organisationen har eller har haft en medlem hos arbetsgivaren. Och i enlighet med 7 § utstationeringslagen kan medbestämmandelagen bli tillämplig i utstationeringssituationer. Normalt sett torde inte en utstationerande arbetsgivare ha arbetstagare som är medlemmar eller ha varit medlemmar i en svensk facklig organisation anställda eller tidigare anställda hos sig. Att då som kommittén föreslår ge den fackliga organisationen rätt att på begäran utse en förhandlingsberättigad person är allt för långtgående och Företagarna avstyrker förslaget.

Förslag lagda utan stöd i kommittédirektivet

Kommittén lägger fram förslag angående förutsebarheten av villkor trots att detta ligger utanför ramarna för regeringens direktiv (kommittédirektiv 2014:19). Företagarna finner detta anmärkningsvärt då det ankommer på en annan utredning att lägga förslag i denna del. Företagarna anser att regeringen bör lämna förslaget utan avseende och inte lägga det till grund för lagstiftning. I sakfrågan vill Företagarna dock anföra att det är bra med förutsebarhet och transparens vad gäller arbets- och anställningsvillkor vid utstationering. Ett utländskt företag måste kunna få reda på innan de överväger att utstationera anställda hit vad som gäller.

Men det framstår Företagarna som fullständigt främmande att som kommittén föreslår låta Arbetsmiljöverket vara den instans som skulle analysera och tolka centrala kollektivavtals villkor samt publicera vad de anser är minimivillkor. Det strider mot den svenska arbetsmarknadsmodellen och Arbetsmiljöverket har idag inte de kunskaper avseende kollektivavtalstolkning som krävs och som rimligen borde ytterst falla under domstols ansvar. Företagarna avstyrker förslaget.

Konsekvenser av förslaget

Kommittén bedömer att föreslagna bestämmelser skulle innebära en något förbättrad konkurrensförmåga för svenska företag och vice versa en något försämrad konkurrensförmåga för utstationerade arbetsgivare.

Företagarna delar inte den bedömningen utan anser att konsekvenserna blir långt mer alvarliga och riskerna är uppenbara och ett hinder införs för den fria rörligheten. Företagarna vill påpeka att kommittén sannolikt har gjort en grov felbedömning av det föreslagna och hänvisar till arbetsmarknadsutskottets bedömning (2010/11 AU10) där bedömningen som då gjordes att ett slopande av bevisregeln innebär ett omfattande hinder för den fria rörligheten och en diskriminering av utländska företag. Den ståndpunkten menar Företagarna gäller fortfarande.

Företagarna



Patrik Nilsson
Chef Analys och Opinion



Lise-Lotte Argulander
Jur. Kand. Expert Arbetsrätt & Arbetsmiljö