

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm  
Sverige

Sofia Råsmar  
072 - 527 31 20  
[sofia.rasmar@tco.se](mailto:sofia.rasmar@tco.se)

Magnus Lundberg  
072 - 577 67 61  
[magnus.lundberg@tco.se](mailto:magnus.lundberg@tco.se)

## Översyn av lex Laval (SOU 2015:83)

Refnr: A2015/02501/ARM

Utstationeringskommittén (kommittén) har haft i uppdrag att göra en översyn av lex Laval, det vill säga de ändringar i lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) i Sverige som infördes år 2010 till följd av EU-domstolens dom i mål *C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet* (Laval-målet).

TCO har tagit del av Översyn av lex Laval (kommittébetänkandet). TCO ger kommentarer och synpunkter på de förslag som anges som är av intresse för TCO. Yttrandet följer kommittébetänkandets disposition.

### TCO:s principiella inställning till utstationering

- TCO anser att lagförslagen kommer att förbättra genomförandet av utstationeringsdirektivet i Sverige.
- TCO anser dock att EU-rätten måste ändras för att garantera att utstationerade arbetstagare likabehandlas med svenska arbetstagare. Utstationeringsdirektivet medför istället idag att två personer som utför samma arbete, på samma arbetsplats under samma tidsperiod behandlas rättsligt olika.

### Sammanfattning

TCO anser att kommitténs förslag i flera avseenden tillmötesgår de krav på förändringar som framförts av TCO med anledning av lex Laval. TCO delar bl.a. utredningens bedömning av vikten av att kunna kontrollera under vilka förhållanden utstationering sker, och att arbetstagarorganisationerna i det svenska systemet bör ha den uppgiften. Ett system som möjliggör kontroll inom ramen för det svenska systemet är nödvändigt för att utstationeringsdirektivet ska

kunna tillämpas effektivt i Sverige. TCO är vidare positivt till intentionen bakom förslaget att hitta en lösning som i så liten utsträckning som möjligt ändrar grundförutsättningarna för den svenska partsmodellen. Även om förslaget inte tillmötesgår all den kritik som ILO:s expertkommitté och Europarådet riktat mot Sverige så innebär det föreslagna systemet sammantaget ett bättre skydd än vad dagens regelverk medger.

### **13 Arbetsskade- och livförsäkringar samt kostnadsersättningar**

#### **13.2 Faller villkor om arbetsskade- och livförsäkringar inom området "Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen"?**

*TCO tillstyrker* kommitténs bedömning att det bör vara möjligt att anse att krav på betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar som ger ekonomisk ersättning till arbetstagaren, eller dennes efterlevande, vid brister i säkerhet, hälsa eller hygien i arbetet faller under artikel 3.1 e) i utstationeringsdirektivet.

De försäkringspaket som omnämns i kommittébetänkandet motsvarar enbart försäkringarna på LO-sidan, det vill säga AFA-försäkringarna som innehåller bland annat Avtalsgruppförsäkring (AGS), Trygghetsförsäkring (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). På privata tjänstemannasidan innehåller AFA-försäkringarna enbart TFA och därutöver gäller andra avtalsförsäkringar med i huvudsak motsvarande villkor. Kommitténs resonemang bör därför vara tillämpligt även på motsvarande försäkringar på privata tjänstemannasidan.

I Laval-målet lyfter EU-domstolen fram de betalningsförpliktelser ett företag som anslutit sig till Byggnadsavtalet har. En av dessa utgör ett paket av försäkringar. EU-domstolen menar att dessa betalningsförpliktelser inte kan genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Det sker således inte någon hänvisning till enskilda betalningsförpliktelser utan EU-domstolen hänvisar till samtliga som omfattas av Byggnadsavtalet. TCO instämmer således med kommittén att det inte med stöd av Laval-målet går att hävda att alla arbetsskade- och livförsäkringar inte omfattas av artikel 3.1 e) i utstationeringsdirektivet.

#### **13.3 Kostnadsersättningar**

*TCO tillstyrker* kommitténs förslag att utstationeringslagen ska förtydligas på så sätt att med minimilön avses minimilön enligt kollektivavtalet utan avdrag för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen. Idag saknas en definition av minimilön i utstationeringslagen och det är upp till

arbetsmarknadens parter att i branschavtal bestämma och förtydliga villkor om minimilön och vad som ingår i denna.

Artikel 3.7 andra stycket i direktivet tydliggör dock i någon mån vad en minimilön enligt direktivet innehåller och inte innehåller. Artikeln anger att ersättningar som *hör ihop med utstationeringen* anses utgöra en del av minimilönen, om de inte uppkommit *till följd av utstationeringen*. I artikeln anges som exempel på utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen är utgifter för resa, kost eller logi. Utgifter som uppkommit *till följd av utstationeringen* var föremål för EU-domstolens bedömning i målet *C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna*. Då ansågs nämligen matkuponger och betalt boende för utstationerade arbetstagare inte utgöra en del av minimilönen. Dessa utgifter hade således uppkommit *till följd av utstationeringen* och ska inte dras från den utstationerade arbetstagarens lön utan betalas utöver lönen.

TCO och övriga arbetstagarorganisationer har under utredningens gång framhållit att många praktiska problem uppstått, det vill säga att det hävdats att vissa ersättningar är en del av minimilönen trots att man själv tolkar reglerna annorlunda. Mot bakgrund av detta och på grund av den praxisutveckling som skett så finns det skäl att förtydliga vad som ingår i begreppet minimilön i utstationeringslagen.

## **14 Stridsåtgärder för att uppnå utstationeringskollektivavtal**

### **14.3 Stridsåtgärder för att uppnå särskilda utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren borde vara tillåtet enligt EU-rätten**

*TCO tillstyrker* kommitténs förslag att ett nytt system med stridsåtgärder för att uppnå ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkor införs.

TCO anser likt kommittén att ett system med utstationeringskollektivavtal får anses mer förenligt med den svenska partsmodellen än nuvarande system.

Så som kommittén anger är det avgörande för om ett system med stridsåtgärder för att uppnå ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren är tillåtet enligt EU-rätten om det klarar en proportionalitetsbedömning. TCO anser att den proportionalitetsbedömning som kommittén gör är välavvägd och korrekt utifrån syftet med regleringen - *att skydda utstationerade arbetstagare*. I det fortsatta lagstiftningsarbetet kan det finnas

anledning att se över hur regleringen stämmer överens med icke-diskrimineringsprincipen.

#### **14.4. Stridsåtgärder tillåts för att uppnå ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren**

*TCO tillstyrker* kommitténs förslag att stridsåtgärder tillåts för att uppnå ett utstationeringskollektivavtal. Ett sådant system ökar transparensen för arbetstagarorganisationerna för när de faktiskt får vidta stridsåtgärder för att upprätthålla skyddet för de utstationerade arbetstagarna.

Vad gäller frågan om innehållet i utstationeringskollektivavtalen ställer sig TCO emellertid frågande till kommitténs slutsats att de för arbetsgivaren mest förmånliga minimivillkoren i ett tillämpligt branschavtal ska tillämpas. Då villkor i olika kollektivavtal kan vara reglerade på olika sätt är en bedömning av vad som är det för arbetsgivaren mest förmånliga avtalet inte helt enkelt att göra. Som kommittén själv konstaterar vore ett alternativ att vid fler än ett tillämpligt kollektivavtal i en bransch välja det kollektivavtal flest arbetstagare i branschen är bundna av. TCO instämmer i att det kan hävdas att det är detta kollektivavtal som närmast ”gäller allmänt” i branschen enligt artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet. Utan att man närmare går in på hur man vägt dessa alternativ mot varandra konstaterar kommittén emellertid att man ”stannat för att hålla fast vid utgångspunkten att varje branschavtal är godtagbart och föreslår alltså inte en sådan regel” (om att välja det kollektivavtal flest arbetstagare i branschen är bundna av). Den alternativa lösningen analyseras därefter inte vidare, och TCO anser att frågan bör ses över i det vidare lagstiftningsarbetet.

#### **14.5 Stridsåtgärder i strid mot bestämmelsen om de villkor för utstationerade arbetstagare som får krävas är olovliga.**

*TCO tillstyrker* kommitténs förslag.

#### **14.6 Möjligheten till stridsåtgärder bör inte begränsas vid tredjelandsutstationering.**

*TCO tillstyrker* kommitténs förslag att förbudet mot stridsåtgärder i utstationeringssituationer enbart ska gälla när den utstationerade arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

Utstationeringsdirektivet har utmanat den svenska partsmodellen. Utöver detta har ILO:s expertkommitté och Europarådet kritiserat lex Laval. ILO:s expertkommitté har ifrågasatt det faktum att lagstiftningen inskränker arbetstagarorganisationers möjlighet att tillvarata utstationerade arbetstagares rättigheter. Europarådet har funnit att lex Laval bryter mot Europarådets sociala stadga och då särskilt på grund av att utstationerade arbetstagare inte likabehandlas med inhemska arbetstagare då svenska fackföreningar

inte kan vidta stridsåtgärder för dessa arbetstagare. Förbudet mot stridsåtgärder bör därför enbart gälla när EU-rätten kräver det, vilket inte är fallet i fråga om tredjelandsutstationering. TCO anser att en sådan reglering skulle vara för långtgående.

#### **14.7 Systemet med utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren ersätter lex Lavals reglering av stridsåtgärder.**

*TCO tillstyrker* kommitténs förslag att systemet med utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren ersätter lex Lavals reglering av stridsåtgärder. Den så kallade bevisregeln tas således bort.

På så sätt kan arbetsgivaren på ett enhetligt sätt visa att denne uppfyller minimivillkoren enligt utstationeringslagen eller teckna ett vanligt kollektivavtal med sedvanliga rättsverkningar. En sådan modell är mer förenlig med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

#### **14.8 Minimivillkoren ska ges in till Arbetsmiljöverket**

*TCO tillstyrker* delvis kommitténs avvägning att det bara är sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder som behöver lämnas in till Arbetsmiljöverket.

TCO anser dock att det finns en motsättning mellan betänkandets förslag i artikel 14.8 vari anges att sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder ska lämnas in till Arbetsmiljöverket emedan det i avsnitt 16.6 anges att Arbetsmiljöverket kommer att få till uppgift att analysera alla centrala kollektivavtal som inte lämnats in oavsett om de kommer att krävas med stöd av stridsåtgärder eller inte.

Inledningsvis vill TCO påpeka att den ordning som föreslås får anses negativ för den svenska partsmodellen och är onödigt komplicerad. Andra EU-länder så som Danmark, Tyskland och Frankrike har löst transparensfrågan med enkla hänvisningar till gällande lagstiftning eller kollektivavtal, vilket bl.a. innebär ett mindre ingrepp i deras arbetsmarknadsmodeller än den ordning som kommittén föreslår. Den tolkning som kommittén gör får därför inte anses självklar. Oavsett så måste den åtgärd som införs i avsnitt 14.8 och avsnitt 16.6 vara proportionerlig. Syftet är att uppfylla EU-rättens krav på transparens. Det är således syftet – *transparens* – vi har att förhålla oss till när en bedömning av det förslag som kommittén lägger är proportionerligt eller inte.

*Är åtgärden ägnad att tillgodose ändamålet?*

Utstationerande arbetsgivare behöver få kännedom om de villkor som gäller i de branscher där utstationering förekommer. Att alla centrala kollektivavtal ska lämnas in till Arbetsmiljöverket skulle således tillgodose ändamålet att öka transparensen.

*Är åtgärden nödvändig för att uppnå ändamålet, det vill säga saknas mindre inskränkande alternativ?*

TCO anser att kommittén missat denna punkt i proportionalitetsbedömningen på så sätt att ett mindre inskränkande alternativ är att enbart de centrala kollektivavtal som reglerar branscher där utstationering förekommer ska lämnas in. En möjlig väg för att se i vilka branscher utstationering förekommer är att utgå från utstationeringsregistret. I Sverige finns över 600 centrala kollektivavtal. Att samtliga förbund ska inkomma med anpassade centrala kollektivavtal får anses helt orimligt och inte stå i proportion till den arbetsbelastning det skulle lägga på förbunden, och då särskilt på förbund som aldrig berörs av utstationering, och Arbetsmiljöverket. Vidare ifrågasätter TCO starkt att transparensen skulle förbättras om en utstationerad arbetsgivare får tillgång till över 600 centrala kollektivavtal i branscher som denne aldrig kommer att verka i. En möjlig kompromiss kan vara att förbund med centrala avtal i de branscher där utstationering inte förekommer enbart blir skyldiga att lämna in uppgift om en kontaktperson.

#### **14.9 Kollektivavtalsverkningarna begränsas när avtalet slutits efter stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder**

*TCO avstyrker* den del av förslaget som innebär att enbart den omständigheten att en arbetstagarorganisation har varslat om konflikt ska innebära att ett avtal som tecknas efter varslet ska få begränsad verkan. Ett varsel är inte en stridsåtgärd, om inte syftet varit ett annat än att i enlighet med intentionerna bakom 45 § medbestämmandelagen (MBL) underrätta motparten om tilltänkta, lovliga stridsåtgärder<sup>1</sup>. I övrigt *tillstyrker* TCO förslaget.

Enbart den omständighet att ett varsel rent faktiskt kan komma att utsätta motparten för press innebär inte att ett varsel ska jämföras med stridsåtgärder i den mening som avses i 41 § MBL. Det kan i sammanhanget nämnas att redan en parts åtgärd att begära förhandlingar i vissa fall av motparten kan upplevas som en påtryckning; i än högre grad gäller detta givetvis uppsägning av ett avtal. Detta förhållande kan emellertid inte i sig ge dessa åtgärder karaktären av stridsåtgärder.

Det är just faktiska stridsåtgärder med motsvarande innebörd som de som avses i 41 § MBL som behandlats i EU-domstolen, och en reglering av det slag som formuleras i förslaget riskerar att i stor utsträckning utvidga betydelsen av begreppet ”stridsåtgärd”.

Att generellt jämföra varsel med stridsåtgärder riskerar att flytta positionerna för vad som utgör en stridsåtgärd och förfelar syftet med varselbestämmelserna. Varslet är en underrättelse till motparten

---

<sup>1</sup> AD 1985 nr 47



om tilltänkta stridsåtgärder, varvid en underliggande förutsättning självfallet är att det skall vara fråga om lovliga sådana. Varslet är alltså inte konstruerat som en självständig åtgärd utan är knutet till en efterföljande stridsåtgärd. Att varselreglerna närmast har karaktär av ordningsföreskrifter framgår bland annat av att ett uteblivet varsel inte medför att en i och för sig tillåten stridsåtgärd skall anses som olovlig.

Det är vidare tydligt i utredningen att kollektivavtalsverkningarna begränsas om ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren tecknas efter varsel eller stridsåtgärd. Det är vidare tydligt att kollektivavtalsverkningarna inte begränsas vid frivilligt slutna kollektivavtal. Utredningen saknar däremot ett förtydligande av gällande rätt för det fall en utstationerande arbetsgivare efter ett varsel eller en ikraftträd stridsåtgärd skulle välja att teckna ett vanligt hängavtal med en arbetstagarorganisation.

Som påpekas i utredningen tycks det vanliga förfaringssättet vara att utstationerande arbetsgivare utan föregående stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder sluter ett svenskt kollektivavtal i form av ett hängavtal till det vanliga branschavtalet och inte ett s.k. utstationeringsavtal enligt lex Laval med bara minimivillkor inom den hårda kärnan. Utredningen utgår emellertid ifrån att en arbetsgivare efter påtryckningar genom varsel eller stridsåtgärd väljer att teckna ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren. TCO instämmer i att detta scenario är det mest sannolika, men vill också framhålla möjligheten att en utstationerande arbetsgivare skulle kunna se fördelar med att teckna ett fullständigt kollektivavtal motsvarande det som skulle gälla mellan en svensk arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

En potentiell fördel med ett vanligt kollektivavtal skulle till exempel kunna vara att arbetsgivaren genom ett sådant avtal ges möjlighet att friare disponera över arbetstiderna jämfört med arbetstidslagens regler, beroende på hur ursprungsavtalet är utformat.

Den formulering som föreslås i 5 b § riskerar emellertid att skapa ett osäkert rättsläge avseende rättsverkningar av ett vanligt kollektivavtal som slutits efter varsel eller stridsåtgärd, då utredningen som ovan påpekats utgår ifrån att arbetsgivare efter påtryckningar genom varsel eller stridsåtgärd alltid väljer att teckna utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren.

Den föreslagna 5 b § stadgar att *”kollektivavtal som slutits efter en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel om en sådan åtgärd enligt 45 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet innebär inte skyldigheter för arbetsgivaren i förhållande till en arbetstagarorganisation, dennes förtroendemän eller det allmänna enligt annan lagstiftning än denna lag.”*

Ordalydelsen i den föreslagna formuleringen indikerar att kollektivavtal, oavsett innehåll, som slutits efter stridsåtgärd (eller varsel) har begränsade verkningar. Detta motsägs av språkbruket i utredningen i övrigt, som tydligt anger att de begränsade verkningarna endast berör utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren, vilket motsatsvis skulle innebära att kollektivavtalsverkningarna inte begränsas för det fall en utstationerande arbetsgivare efter varsel eller stridsåtgärd skulle välja att teckna ett vanligt hängavtal med en arbetstagarorganisation.

TCO önskar därför ett förtydligande i denna del.

#### **14.10.2 Utstationerade arbetstagare kan utkräva minimivillkoren enligt utstationeringskollektivavtalet**

*TCO tillstyrker kommitténs förslag att alla utstationerade arbetstagare ska ha en rätt att av sin utstationerande arbetsgivare för utstationeringstiden utkräva minimivillkoren enligt utstationeringskollektivavtalet. En annan ordning skulle stå i strid med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare.*

Vad gäller möjligheten för utstationerade arbetstagare att grunda rätt enligt utstationeringskollektivavtal som ingåtts mellan en svensk arbetstagarorganisation, där den utstationerade inte är medlem, och den utstationerande arbetsgivaren vill TCO dock betona att konstruktionen är systemfrämmande. Inhemskas arbetstagare har inte möjlighet att hävda rättigheter i ett motsvarande läge. TCO anser att den bästa möjligheten för utstationerade arbetstagare att tillvarata sina rättigheter är att gå med i en svensk arbetstagarorganisation. TCO:s medlemsförbund Unionen erbjuder exempelvis ett gästmedlemskap mot en symbolisk avgift.

Ordalydelsen i *Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden* (tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet) föreskriver dock att medlemsstaterna måste säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare, organiserade eller inte, att tillvarata sina rättigheter. Mot bakgrund av tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivets bestämmelser *tillstyrker* TCO förslaget.

#### **14.10.3 Utstationeringskollektivavtalet ger arbetstagarorganisationen kontrollbefogenheter**

*TCO tillstyrker kommitténs uppfattning om att fristen om tre veckor i normala fall torde vara en rimlig tidsperiod. TCO delar också*



bedömningen att särskilda regler om tystnadsplikt inte är nödvändiga med den begränsningen som föreslås avseende underlagets behövlighet.

För att kontrollen ska kunna utövas på ett tillfredsställande sätt är det viktigt att arbetstagarorganisationen får all information som behövs för att bedöma om avtalsvillkoren är uppfyllda. Till skillnad från kommitténs slutsats om det begränsade behovet att ta del av anställningsavtal bedömer TCO att det ofta torde vara en förutsättning för att kunna kontrollera vilken grund arbetsgivaren haft för att betala ut ersättningar och vilka ersättningar som omfattas av minimilöneskyddet i den hårda kärnan. Det torde också ofta på förhand, innan det varit möjligt att se hur lönespecifikationer utformats, vara omöjligt att veta i vilken mån behov av att ta del av anställningsavtalet också finns. I syfte att undvika tidsutdräkt lär det i praktiken vara så att organisationerna kommer behöva efterfråga allt det underlag som bestämmelsen omnämner vid ett och samma tillfälle för att möjliggöra kontroll och förenkla för alla berörda. Att en arbetsgivare då skulle vara i sin fulla rätt att dölja villkor som uppenbart inte omfattas av den hårda kärnan ifrågasätts inte så länge det inte är medlemmar som berörs.

TCO anser vidare att utredningens förslag om begränsade kollektivavtalsverkningar (se ovan under 14.9) bör revideras avseende arbetstagarorganisationens kontrollbefogenheter. Som exempel på författningsbestämmelser som inte ska tillämpas på grund av ett utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren nämns bl.a. bestämmelserna i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).

TCO anser att åtminstone FML 3 § st 2 bör undantas från denna exemplifiering, och att regeln alltså bör vara tillämplig även på utstationeringskollektivavtal med minimivillkoren. FML 3 § st 2 reglerar regionala fackliga förtroendemäns tillträdesrätt på arbetsplatsen (t.ex. där lokala förtroendevalda saknas), och tillträdesrätten får bl.a. användas i syfte att skaffa uppgifter om och iaktta arbetsförhållanden.<sup>2</sup>

TCO anser att FML 3 § st 2 i sin utformning redan lever upp till EU-rättens krav på proportionalitet, då en förutsättning för regionala fackliga förtroendemäns tillträdesrätt på arbetsplatsen är att den arbetstagarorganisation som förtroendemannen företräder har medlemmar på arbetsplatsen. I detta avseende påminner FML 3 § st

---

<sup>2</sup> Regeringens proposition 1989/90:157 om regionala fackliga förtroendemän.

2 om arbetsmiljölagens (1977:1160) bestämmelser om regionala skyddsombud, 6 kap. 2 § AML, där det framgår att lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare får utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud), men att rätten att utse ett regionalt skyddsombud endast gäller om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Enligt FML 3 § st 2 får inte heller den regionala fackliga förtroendemannens verksamhet medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång. Denna ytterligare begränsning torde, tillsammans med kravet på att den arbetstagarorganisation som den regionala fackliga förtroendemannen företräder har medlemmar på arbetsplatsen, medföra att regeln inte kan anses vara särskilt betungande för den utstationerande arbetsgivaren.

TCO anser emellertid att regeln kan fylla en viktig funktion för det eventuella fall att en utstationerande arbetsgivare missbrukar regelverket och där den föreslagna skriftliga kontrollfunktionen inte är tillräcklig. Som exempel kan nämnas en situation där arbetsgivaren uppfyller kraven på dokumentation av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om minimivillkor, men där arbetstagarna på felaktiga grunder gjorts återbetalningsskyldiga för t.ex. mat och husrum. I en sådan situation försvåras sannolikt kollektivavtalsslutande organisations möjlighet att kontrollera efterlevnaden av villkoren, då arbetstagarna inte har möjlighet att påverka den dokumentation som arbetsgivaren överlämnar till arbetstagarorganisationen, som alltså inte får hela bilden.

För att förhindra möjligheten för en oseriös arbetsgivare att upprätta skenavtal med sina anställda och därmed underbetala sina anställda bör kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation ges möjlighet till uppsökande verksamhet inom de ramar som FML 3 § st 2 medger i syfte att säkerställa att minimivillkoren i avtalet uppfylls.

#### **14.10.4 Skadestånd**

TCO *avstyrker* förslaget då det avviker från den svenska partsmodellen och då det inte heller kan anses krävas av EU-rätten. Redan ett kollektivavtal i utstationeringssammanhang kommer att kunna åberopas som grund för krav för utomstående avviker från vad som annars gäller och får anses ge ett fullt tillräckligt skydd för villkoren inom hårda kärnan. Mot bakgrund av förslagets utformning i övrigt behövs en särskild reglering om rätten till ersättning. TCO kan godta att kollektivavtalet grundar en skadeståndsrätt men inte

att den utanförstående utstationerade arbetstagaren kan ges rätt till allmänt skadestånd. Utanförstående inhemska arbetstagare ges inte rätt till allmänt skadestånd. Att ge utanförstående utstationerade arbetstagare rätt till allmänt skadestånd skulle minska incitamenten för dessa arbetstagare att bli medlemmar i en svensk arbetstagarorganisation och underminera den svenska kollektivavtalsmodellen. Då utanförstående inhemska arbetstagare inte heller har denna rätt kan en sådan ordning inte heller anses diskriminerande.

#### **14.11 Preskription**

*TCO tillstyrker* förslaget om preskription.

#### **14.12 Rättegången**

*TCO tillstyrker* förslaget om rättegång.

### **15 Företrädare för utstationerande arbetsgivare**

#### **15.7 På begäran ska arbetsgivaren utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal**

*TCO tillstyrker* delvis förslaget att en utstationerad arbetsgivare på begäran av en arbetstagarorganisation ska utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal. *TCO avstyrker* dock den del av förslaget som handlar om att begäran om att arbetsgivaren ska utse en företrädare även ska innehålla upplysning om huruvida organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte.

Förslaget fyller i denna del ingen rättslig funktion, då en arbetstagarorganisations önskan om att träffa kollektivavtal med arbetsgivaren saknar samband med huruvida organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte. Utredningens förslag som innebär att icke organiserade utstationerade arbetstagare kan åberopa utstationeringskollektivavtal med minimivillkor talar också emot förslaget att en begäran ska innehålla en sådan upplysning.

TCO anser vidare att en sådan upplysning kan komma att strida mot bestämmelserna om känsliga personuppgifter i personuppgiftslagen (1998:204). Medlemskap i en fackförening är ett exempel på en känslig personuppgift. Sådana uppgifter får enbart lämnas ut till tredje man efter ett uttryckligt samtycke från den eller de medlemmar som berörs. Även om upplysningen enbart anger att organisationen faktiskt har medlemmar hos arbetsgivaren kan antalet anställda vara så lågt att arbetsgivaren kan räkna ut vilka anställda som avses. Ett krav på en sådan upplysning kan alltså skapa problem för berörda utstationerade arbetstagare och kan försvåra för dessa att utnyttja sin föreningsfrihet.

TCO vill också påpeka att den del av förslaget som innebär att begäran måste innehålla de minimivillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder riskerar att begränsa den utstationerande arbetsgivarens vilja att träffa ett vanligt kollektivavtal. TCO anser att detta på sikt kan ändra grundförutsättningarna för den svenska partsmodellen, i synnerhet om utstationering till Sverige fortsätter att öka.

## **16 Förutsebara villkor vid utstationering**

### **16.3 Förutsebarheten i fråga om vad som krävs för att en utstationering i Sverige inte ska kunna hindras**

TCO delar kommittén uppfattning att det system för att genomföra kollektivavtalsvillkor vid utstationering som valts i Sverige förutsätter att man på förhand kan få reda på vilka villkor som gäller. Den oförutsebarhet som i viss mån råder idag kan det således finnas anledning att försöka ändra på.

### **16.4 Förknippa skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor med sanktioner**

*TCO tillstyrker* kommitténs bedömning att skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor inte ska förknippas med sanktioner. Det vore främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

### **16.5 Inlämnade kollektivavtalsvillkor som förutsättning för en stridsåtgärds tillåtlighet**

*TCO tillstyrker* kommitténs bedömning att inlämnade kollektivavtalsvillkor inte ska vara en förutsättning för stridsåtgärds tillåtlighet. Det skulle kunna leda till sämre förutsättningar för arbetstagarorganisationerna att tillvarata de utstationerade arbetstagarnas rättigheter.

### **16.6 Arbetsmiljöverket analyserar kollektivavtal**

*TCO avstyrker* förslaget, då det utgör ett ingrepp i den partsautonomi som präglar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det kan inte uteslutas att Arbetsmiljöverkets tolkningar kan komma att påverka kollektivavtalsparternas förutsättningar att fritt ingå kollektivavtal.

För det fall förslaget ändå antas anser TCO att det bör begränsas på så sätt som vi beskrivit under avsnitt 14.8, det vill säga att det enbart ska avse centrala kollektivavtal där utstationering faktiskt förekommer. TCO anser vidare att Arbetsmiljöverket bara ska få analysera innehållet i ett kollektivavtal för att bestämma vilka villkor som en arbetstagarorganisation får kräva med stöd av stridsåtgärder under förutsättning att en analys bara sker om en arbetstagarorganisation inte har lämnat in någon egen analys. En

vidare förutsättning är att Arbetsmiljöverket måste samråda med den avtalsslutande organisationen för att efterhöra om organisationen har för avsikt att själv göra analysen.

En skillnad mot kommitténs förslag är således att det inte räcker att Arbetsmiljöverket *bör* samråda med den avtalsslutande arbetstagarorganisationen utan om organisationen avser att göra en egen analys ska Arbetsmiljöverket inte få göra det.

De analyser av kollektivavtal som Arbetsmiljöverket kan komma att genomföra kan få en normerande effekt på nivån på de villkor som finns i kollektivavtal både för utstationerande arbetstagare och för de arbetstagare som arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. Varsamhet bör således iakttas.

Eva Nordmark

Ordförande

Sofia Råsmar

Jurist

Magnus Lundberg

Jurist