



UPPSALA
UNIVERSITET

Magnus Ödman
Utbildningsledare

Kansliet för humaniora och
samhällsvetenskap

Box 256
SE-751 05 Uppsala

Besöksadress:
S:t Olofsgatan 10 B

Telefon:
070 1679142

E-post:
magnus.odman@uadm.uu.se

Beslut

1(1)

2016-06-28

UFV 2016/531

Arbetsmarknadsdepartementet

Remiss av betänkandet **Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering (Ds 2016:6)**

Uppsala universitet har anmodats att yttra sig över rubricerad remiss. Bifogat yttrande har utarbetats av universitetslektor Mikael Hansson i samråd med universitetslektor docent Petra Herzfeld Olsson, båda vid Juridiska institutionen. Universitetet avlämnar experternas yttrande som sitt svar på remissen.

Beslut i detta ärende har i rektors frånvaro fattats av undertecknad prorektor i närvaro av universitetsdirektör Katarina Bjelke, efter föredragning av kanslichefen Johan Lundborg. Närvarande därutöver var Uppsala studentkårs ordförande Caisa Lycken.



Anders Malmberg



Johan Lundborg



UPPSALA
UNIVERSITET

Remissyttrande
2016-06-28
UFV 2016/531

Arbetsmarknadsdepartementet

Yttrande över betänkandet Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering (Ds 2016:6)

Uppsala universitet har anmodats att yttra sig över betänkandet och lämnar följande synpunkter.

Rätt till anställningsvillkor enligt kollektivavtal 5 c §

Att den förslagna lösningen att en utstationerad arbetstagare skall kunna åberopa kollektivavtalsvillkor utan att vara medlem i den avtalsbärande arbetstagarorganisationen avviker uppenbarligen (som utredningen också konstaterar, till exempel på s. 32) från vad som gäller på andra områden, och därmed från vad som brukar refereras till som "den svenska modellen". Det finns dock knappast några rättsliga hinder mot att införa en sådan reglering, och bedömningen om huruvida och i så fall i vilken omfattning är främst en politisk fråga. Syftet är också att uppfylla internationellrättsliga krav, så bedömningen får göras i det ljuset. Utredningen har bedömt att det för att de svenska reglerna ska uppfylla EU-rätten krävs en positiv särbehandling av utstationerade arbetstagare, i det att det inte räcker med att – som för andra arbetstagare – hänvisa arbetstagare till medlemskap i en (avtalsbärande) arbetstagarorganisation (s. 33). Med det påpekandet *tillstyrker* Uppsala universitet oorganiserades rätt till kollektivavtalsvillkor i och för sig.

Därtill gör Uppsala universitet följande påpekanden. Den föreslagna lydelsen utgår ifrån att kollektivavtalen på området avser att normera samtliga arbetstagares anställningsvillkor, vilket väl också är det vanliga (och grunden för den "normerande verkan" som utredningen utgår ifrån, s. 30 f. och s. 34). Utanförstående arbetstagare

kan dock inte själv grunda någon rätt på kollektivavtalet, utan bara på anställningsavtalet). Lagtexten tycks dock inte vara förberedd för kollektivavtalsvillkor som gör skillnad på medlemmar och icke medlemmar, och utredningen tar inte heller den möjligheten i beaktande. Rimligtvis, men det framgår inte klart heller av motiven, är avsikten att den föreslagna bestämmelsen då skall tolkas så att den utanförstående utstationerade arbetstagaren behandlas som en arbetstagare som är bunden av avtalet såsom medlem.

Av det föreslagna första styckets sista mening framgår att ”med rättigheten följer de skyldigheter som är kopplade till villkoren”. Det framgår av motiven att andra skyldigheter på grund av kollektivavtalet, såsom fredsplikt, inte skall gälla (s. 35). Andemeningen må vara klar, men det kan uppstå vissa frågor av vad som närmare bestämt avses. Det exempel som tas, att utfört arbete är en förutsättning för lön enligt avtalet tillför knappast något som inte skulle ha gällt ändå. Om, till exempel, tvist uppstår om huruvida rätten till lön är kopplat till ett visst *anvisat* arbete, och därmed till arbetskyldigheten enligt avtalet, är då villkoren kopplade till skyldigheten så att också arbetskyldighetens omfattning bestäms av kollektivavtalet? Spörsmålet kanske har begränsad praktisk betydelse, men frågan är ändå om inte fler oklarheter än klarheter uppstår genom bestämmelsen.

Innebörden av bestämmelsen i *tredje stycket* framgår av motiven (s. 158), men den föreslagna lagtexten riskerar att förvirra lite – det kan förtydligas att det avser situationen att något annat *lands* lag annars skulle tillämpas, till exempel på grund av en lagvalsklausul.

Entreprenörsansvar

Det föreslagna entreprenörsansvaret avviker, liksom rätt till kollektivavtalsvillkor för oorganiserade arbetstagare, från vad som annars gäller – att parter ansvarar i förhållande till sin kontraktspart. Fler undantag kan sägas innebära en (oönskad) fragmentering av rätten, samtidigt som undantagen för all del kan sägas bekräfta huvudregeln. Med det generella påpekandet *tillstyrker* Uppsala universitet det föreslagna entreprenörsansvaret i och för sig. Därtill gör Uppsala universitet följande påpekanden.

Förslaget bygger på tanken att utanförstående arbetstagare i princip jämställs med medlemmar i den avtalsbärande organisationen. Incitamentet för arbetstagare att ansluta sig till en (kollektivavtalsbärande) arbetstagarorganisation ligger då väsentligen i möjligheterna att få hjälp i händelse av att lönen inte utbetalas (de praktiska möjligheterna att på egen hand driva en tvist mot en arbetsgivare är nog i allmänhet små). Skillnaden mellan en organiserad och en oorganiserad arbetstagare minskar därmed, istället är den stor mellan den arbetstagare som är anställd av en organiserad eller annars kollektivavtalsbunden arbetsgivare respektive den som är anställd av en helt oorganiserad arbetsgivare. En arbetstagare anställd av en oorganiserad arbetsgivare har, vare sig vederbörande själv är organiserad eller inte, ingen möjlighet att kräva lön enligt några andra regler än det egna anställningsavtalet (den mycket begränsade möjlighet som ges av 36 § avtalslagen kan bortses ifrån här). Det är också det förhållandet att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal som sätter igång entreprenörsansvaret, som då fortplantar sig uppåt i kedjan oberoende av om näringsidkarna däröver är kollektivavtalsbundna eller inte. I detta sammanhang kan jämföras med det befintliga entreprenörsansvaret enligt 7 § lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige, som inte förutsätter kollektivavtal. Förutsättningarna är förstås delvis annorlunda, men det kan ifrågasättas om inte införandet av (till exempel) entreprenörsansvar, som utgör ett undantag från gängse regler, bör utformas så lika som möjligt även om det uppträder på olika områden (för att undvika en fragmentisering av regleringen på arbetsmarknaden). De föreslagna reglerna ger ett, om inte avgörande så lite olyckligt, incitament för den näringsidkare som vill undvika att bli ansvarig enligt entreprenörsansvaret att om möjligt anlita oorganiserade underentreprenörer. Utredningen påpekar dock (s. 72) att svenska arbetstagarorganisationer kan vidta stridsåtgärder om arbetsgivare inte visar att villkor motsvarande kollektivavtal tillämpas (eller, om förslagen i SOU 2015:83 genomförs, för att träffa så kallade utstationeringsavtal vilka alltså, såvitt får förstås, avses få verkan i detta avseende). Oorganiserade utstationerade arbetstagare är alltså alltså alltjämt beroende av att en arbetstagarorganisation

agerar för att ta tillvara deras rättigheter. Det kan för all del invändas att problemet, om det anses vara ett sådant, bara lär vara relevant på det område som inte täcks av Sveriges Byggindustriers avtal. Det gör dock inte problemet mindre på just de områdena, tvärtom kan hävdas att det är just på de områden som inte nås av arbetsmarknadens parter som behovet av lagstiftning är störst. För att arbetstagare överhuvudtaget skall veta om de har någon rättighet att göra gällande mot arbetsgivarens uppdragsgivare i tidigare led måste de också veta om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, och vad det i så fall innehåller. Det är, kan invändas, inte någon skillnad i det fall villkoren följer direkt av ett kollektivavtal, men det kan åtminstone ifrågasättas om inte utstationerade arbetstagare genom sin särskilt utsatta position (som i sig motiverar utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet) i än högre grad riskerar att gå förlustig den rätt som reglerna avser att garantera. Informationen skall enligt utredningen (s. 43) garanteras av att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige har en skyldighet att upplysa om rätten till anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal, och genom Arbetsmiljöverkets informationsskyldighet enligt 9 § utstationeringslagen (s. 154). De svårigheter som det lär innebära i praktiken är nog svåra att lagstifta bort, men tillämpningsdirektivet lyfter fram just det problemet (skäl 18 m. fl.).

7 a §

Invändningen mot innebörden av bestämmelsen i *tredje stycket* är densamma som mot den föreslagna 5 c § tredje stycket, se strax ovan.

7 c §

Formuleringen ”som kan ha aktualiserats genom att någon fullgör sitt entreprenörsansvar enligt denna lag” är omständlig. Det borde kunna ersättas med ”enligt denna lag” utan att något av betydelse går förlorat. Under alla omständigheter bör tempus ändras i ”som kan ha aktualiserats”.

7 f §

Enligt tillämpningsdirektivet (art. 12.5) får näringsidkare som ”vidtagit rimliga kontrollåtgärder *enligt nationell rätt*” undantas från entreprenörsansvaret. Svensk rätt innehåller

dock inga tydliga regler om ”rimliga kontrollåtgärder” (jfr också 7 § andra stycket i den ovan nämnda lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige), och motiven konstaterar också att det är svårt att på förhand ange vad som avses (s. 88 f.). Omfattningen av undantaget är alltså helt överlämnat till rättstillämpningen (med endast korta anvisningar i förslaget), vilket kan resa vissa tvivel om huruvida bestämmelsen är tillräckligt transparent i relation till EU-rätten. Formuleringen ”som kan ha aktualiserats” bör också ändras, se ovan 7 c §.

7 g §

En rent redaktionell synpunkt är att andra stycket i förslaget bör lyda: Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation [...får dock avvikelser göras...] från 7 a § första stycket och 7 b–7 f §§, [...].