

Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, oktober 2015

Översynen av lex Laval

Svenska fackföreningar ska få gå till strid för svenska kollektivavtal med minimivillkor mot alla utstationerande arbetsgivare oavsett vilka villkor arbetsgivarna redan tillämpar. Det föreslår Utstationeringskommittén i ett nyligen avlämnat betänkande, [SOU 2015:83 Översyn av lex Laval](#). De kollektivavtal som träffas med utstationerande arbetsgivare får dock särskilda rättsverkningar i förhållande till vanliga kollektivavtal.

Genom EU-domstolens dom i Laval-målet (mål [C-341/05](#), dom den 18 december 2007, Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, och Svenska Elektrikerförbundet, EU:C:2007:809) slogs det fast att EU-rätten inte tillåter att fackliga organisationer ges möjlighet att genom stridsåtgärder påtvinga utstationerande arbetsgivare kollektivavtal med mer eller annat än de minimivillkor som ingår i den så kallade hårda kärnan av villkor som anges i utstationeringsdirektivet (96/71/EG). Svensk lagstiftning, som inte förbjöd detta, behövde därför ändras. Det skedde genom de lagändringar i utstationeringslagen och medbestämmandelagen som kommit att kallas lex Laval ([prop. 2009/10:48](#)). Enligt lex Laval får en arbetstagarorganisation i utstationeringssituationer bara vidta stridsåtgärder för kollektivavtal med minimilön och andra minimivillkor som motsvarar villkoren i ett tillämpligt centralt branschavtal. Om den utstationerande arbetsgivaren kan visa att arbetstagarna redan har i allt väsentligt minst sådana villkor som får krävas, är arbetsgivaren dock fredad från stridsåtgärder. Den sistnämnda bestämmelsen brukar kallas bevisregeln. Den ansågs behövas för att det i den situationen skulle vara oproportionerligt att påtvinga ett svenskt kollektivavtal och för att arbetsgivaren alltid skulle ha en möjlighet att undkomma ett svenskt kollektivavtal, som ju på grund av svensk lag har rättsverkningar som inte alls berör den hårda kärnan av villkor utan avser till exempel fackligt tolkningsföreträdare.

Lex Laval trädde i kraft den 15 april 2010. Redan i juni 2011 begärde riksdagen att regeringen skulle göra en översyn av lex Laval. En sådan översyn beslutades av den dåvarande borgerliga regeringen i september 2012. Översynen anförtröddes en parlamentariskt sammansatt kommitté, Utstationeringskommittén, med mig som huvudsekreterare. Kommittén överlevde regeringsskiftet förra året, men fick nya direktiv och en ny sammansättning av ledamöter. Den 30 september 2015 överlämnade kommittén sitt betänkande till arbetsmarknadsministern Ylva Johansson, som är en av de två ledamöter som avgått från kommittén för att bli arbetsmarknadsminister. Betänkandet är inte enhälligt, utan ledamöterna från allianspartierna har en gemensam reservation på nästan samtliga punkter.

Huvudförslaget i betänkandet är ett nytt system med utstationeringskollektivavtal. Det ersätter bevisregeln, vilket innebär att en utstationerande arbetsgivare inte längre ska kunna undvika att träffa ett svenskt kollektivavtal. De fackliga organisationerna får vidta stridsåtgärder för kollektivavtal med samma minimivillkor som enligt lex Laval (minimivillkoren i ett centralt branschavtal). För att systemet ska vara förenligt med EU-rätten har de kollektivavtal som träffas med utstationerande arbetsgivare försetts med särskilda rättsverkningar i förhållande till vanliga kollektivavtal.

Utstationeringskollektivavtal har för det första verkningar som ett vanligt kollektivavtal inte har. De ger den avtalsslutande organisationen rätt att på begäran få dokumentation, översatt till svenska, om att minimivillkoren följts. De kan vidare åberopas av alla omfattade utstationerade arbetstagare oberoende av om de är medlemmar i den avtalsslutande organisationen.

För det andra innebär ett utstationeringskollektivavtal som har träffats efter stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder inte skyldigheter i förhållande till arbetstagarorganisationen, dennes förtroendemän eller det allmänna enligt annan lagstiftning än utstationeringslagen. I utstationeringslagen införs en rätt till skadestånd för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen om arbetsgivaren bryter mot utstationeringskollektivavtalet och den nämnda rätten att begära dokumentation, men i övrigt gäller således inte några utökade fackliga rättigheter på grund av ett utstationeringskollektivavtal.

En annan föreslagen nyhet är att restriktionerna i fråga om stridsåtgärder inte ska gälla vid tredjelandsutstationering, det vill säga när den utstationerande arbetsgivaren inte är etablerad inom EES eller Schweiz. Vid sådan utstationering gäller nämligen inte EU:s fria rörlighet för tjänster.

Enligt EU-domstolens praxis måste de minimivillkor som utstationerande arbetsgivare ska följa vara transparanta så att det inte i praktiken är omöjligt eller orimligt svårt att få kännedom om vad som måste uppfyllas. Enligt lex Laval ska därför arbetstagarorganisationerna till Arbetsmiljöverket ge in de kollektivavtalsvillkor som de kan komma att gå till strid för. Hittills har dock bara sju uppsättningar villkor lämnats in. I den delen föreslår kommittén att Arbetsmiljöverket själv ska analysera vilka villkor i centrala branschavtal som får krävas med stöd av stridsåtgärder när en organisation inte har lämnat in några villkor. Detta vill förmodligen arbetstagarorganisationerna undvika, varför man kan anta att flera villkorsuppsättningar lämnas in.

Kommittén föreslår att lagändringarna träder i kraft den 1 januari 2017.

Allianspartiernas gemensamma reservation går i korthet ut på att de anser att systemet med utstationeringskollektivavtal sannolikt inte är förenligt med EU-rätten och att bevisregeln bör vara kvar. De anser vidare att skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor borde förknippas med någon form av sanktion.

Under utredningsarbetets gång har ett par expertkommittéer inom ILO (FN:s internationella arbetsorganisation) respektive Europarådet uttalat synpunkter på om lex Laval är förenlig med andra internationella åtaganden än EU-rätten. Kritiken, åtminstone den från expertkommittén inom Europarådet, träffar dock snarast EU-rätten enligt den uttolkning EU-domstolen gjorde i Lavaldomen.

Parallellt med Utstationeringskommittén har vidare ett par andra utredningar arbetat med frågor som berör utstationering. EU-kommission har inte velat lägga förslag till ändringar av utstationeringsdirektivet som hade kunnat öppna upp hela frågeställningen. I stället har EU antagit ett så kallat tillämpningsdirektiv till utstationeringsdirektivet. Genomförandet av tillämpningsdirektivet har utretts av en särskild utredare som i år har lämnat två betänkanden ([SOU 2015:13](#) och [SOU 2015:38](#)). En annan särskild utredare har utrett hur myndigheter kan ställa krav på kollektivavtalsvillkor vid offentlig upphandling och lämnat ett betänkande med förslag i år ([SOU 2015:78](#)). För vissa branscher ska det enligt förslaget vara obligatoriskt att uppställa sådana krav. Om leverantören använder utstationerad arbetskraft, ska bara minimivillkor enligt utstationeringslagen kunna krävas. Utredaren föreslår att det är den nya Upphandlingsmyndigheten som ska fastställa vilka minimivillkor i centrala branschavtal som ska krävas.

Det är alltså mycket utredande och många synpunkter som har förekommit omkring de cirka

6 000-10 000 utstationerade arbetstagare som vid varje tidpunkt finns på svensk arbetsmarknad. Det är mycket som behöver sys ihop innan allt klarnar kring utstationeringen i Sverige. Vi får se hur regeringen tar sig an det efter att ha tagit del av remissinstansernas synpunkter på de olika förslagen.



Sören Öman

Vice ordförande Arbetsdomstolen, föreståndare för Stockholm Centre for Commercial Law vid Stockholms universitet (www.sorenoman.se)