

# Lagrådsremiss

## Åtgärder med anledning av Lavaldomen

---

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 8 oktober 2009

*Sven Otto Littorin*

*Karin Renman*  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

## Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås att en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras i Sverige får vidtas endast under vissa förutsättningar:

- De villkor som krävs motsvarar villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare.
- De villkor som krävs avser inte annat än minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden.
- De villkor som krävs är förmånligare för arbetstagarna än de villkor som följer av lag.
- Arbetsgivaren visar inte att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal.

En stridsåtgärd som vidtas trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda ska anses olovlig enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. En arbetstagarorganisation ska till verket lämna in sådana kollektivavtalsvillkor som organisationen kan komma att gå till strid för.

En utstationerande arbetsgivare ska inte behöva följa arbetstidslagstiftningens bestämmelser om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

# Innehållsförteckning

1	Beslut.....	4
2	Lagtext.....	5
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	5
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.....	8
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	10
3	Ärendet och dess beredning.....	11
4	Bakgrund.....	11
4.1	Inledning.....	11
4.2	Friheten att tillhandahålla tjänster och rätten att vidta fackliga stridsåtgärder.....	13
4.3	Utstationeringsdirektivet.....	14
4.4	Utstationeringslagen.....	15
4.5	Lex Britannia.....	16
4.6	Internationella konventioner.....	17
4.7	Lavaldomen.....	18
4.8	Åtgärder i våra nordiska grannländer.....	21
4.9	Lavalutredningens arbete.....	21
5	Överväganden och förslag.....	22
5.1	Slutsatser av Lavaldomen.....	22
5.2	Behovet av lagändringar.....	24
5.3	Utgångspunkter för lagförslagen.....	25
5.4	Nya fredspliktsregler.....	27
5.5	Lagreglerade villkor.....	43
5.6	Förbindelsekontorets funktion.....	46
5.7	Arbetsdomstolens behörighet.....	49
5.8	Utstationerade arbetstagares rätt enligt kollektivavtal.....	49
6	Ikraftträdande.....	51
7	Konsekvenser.....	52
7.1	Allmänt.....	52
7.2	Tjänstehandel, konkurrens och kostnader.....	53
7.3	Minimilöner.....	54
7.4	Arbetsdomstolen.....	55
7.5	Arbetsmiljöverket.....	56
8	Författningskommentar.....	56
8.1	Förslaget till ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare.....	56
8.2	Förslaget till ändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet.....	61
8.3	Förslaget till ändring i lagen om rättegången i arbetstvister.....	62

Bilaga 1	Sammanfattning av betänkandet Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen (SOU 2008:123).....	63
Bilaga 2	Lavalutredningens lagförslag.....	74
Bilaga 3	Remissinstanser, SOU 2008:123.....	80
Bilaga 4	Semesterlagsutredningens lagförslag.....	81
Bilaga 5	Remissinstanser, SOU 2008:95.....	83

# 1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

## 2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

### 2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

*dels* att 5 och 9 §§ ska ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen ska införas två ny paragrafer, 5 a och 9 a §§, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 5 §<sup>1</sup>

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § *andra och tredje stycket*, 7 § *första och andra stycket*, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § *första stycket* och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt,

– 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § *första stycket* och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), *dock inte 12 §*, lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, *dock inte 16 §*, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, *dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra*

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2008:573.

när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

*Vad* som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

*stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.*

*Det* som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

#### *5 a §*

*En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om*

*1. de villkor som krävs*

*a) motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, och*

*b) inte avser annat än minimilön eller andra minimivillkor som är förmånligare för arbetstagarna än de som följer av 5 §, och*

*2. arbetsgivaren inte visar att de utstationerade arbetstagarna väsentligen har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §.*

#### *9 §<sup>2</sup>*

Arbetsmiljöverket *skall* vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli

Arbetsmiljöverket *ska* vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2001:65.

tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

*För information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga skall Arbetsmiljöverket hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.*

Arbetsmiljöverket skall även samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

*Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.*

Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

#### *9 a §*

*En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

## 2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Häri genom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

*dels att 42 § ska ha följande lydelse,*

*dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 41 c och 42 a §§, av följande lydelse.*

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*41 c §*

*En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.*

*42 §<sup>3</sup>*

*Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får ej anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får ej heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd av medlem förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande.*

*En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt ge upphov till en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.*

*En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är även skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.*

*Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke deltaga i åtgärden.*

*Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den.*

*Bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på.*

*42 a §*

*Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med*

<sup>3</sup> Senaste lydelse 1991:681.



*anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.*

*Trots första stycket ska bestämmelserna i 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

## 2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Häri genom föreskrivs att 2 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### **2 kap.**

#### **1 §<sup>4</sup>**

Arbetsdomstolen *skall* som första domstol *uppta* och avgöra tvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal, om målet gäller

Arbetsdomstolen *ska* som första domstol *ta upp* och avgöra tvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal, om målet gäller

1. tvist om kollektivavtal eller annan arbetstvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

2. arbetstvist i övrigt under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att enskild arbetstagare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av.

Arbetsdomstolen är behörig domstol enligt första stycket även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Gemensamt med arbetstvist enligt första eller andra stycket får handläggas även annan arbetstvist mellan samma eller olika parter, om domstolen med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När det föreligger skäl, kan domstolen åter särskilja målen.

Arbetsdomstolen är alltid behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i 41 och 41 b §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsdomstolen är alltid behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i 41, 41 b och 41 c §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2000:164.

### 3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 10 april 2008 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att föreslå sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av EG-domstolens förhandsavgörande i Laval-målet (mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, REG 2007 s. I-11767). I uppdraget ingick att ta ställning till om Lex Britannia i medbestämmandelagen bör ändras, avskaffas eller ersättas av annan reglering med anledning av EG-domstolens förhandsavgörande. Det ingick också att se över om förhandsavgörandet bör leda till ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Utredningen antog namnet Lavalutredningen.

Utredningen redovisade sina överväganden och förslag i ett betänkande i december 2008 (SOU 2008:123). En sammanfattning av förslagen finns i *bilaga 1*. Utredningens lagförslag finns i *bilaga 2*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En sammanställning av remissvaren finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2008/3541/ARM).

Konkurrensverket har på eget initiativ gett in ett yttrande med anledning av utredningens betänkande, där verket förordar att frågan om krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling belyses med hänsyn till EG-domstolens dom i Rüffertmålet (mål C-346/06 Rüffert mot Land Niedersachsen, REG 2008, s. I-0000). Regeringen anser att frågan faller utanför ramen för detta ärende. Frågan behandlas inte närmare i denna lagrådsremiss.

Vidare beslutade regeringen den 29 november 2007 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över semesterlagen (1977:480) i förenklingssyfte. Utredningens betänkande ligger till grund för regeringens proposition 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m., som överlämnades till riksdagen i september 2009. Ett av utredningens förslag har regeringen funnit lämpligt att ta upp i denna lagrådsremiss. Förslaget finns i *bilaga 4*. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. En sammanställning av remissvaren finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2008/3018/ARM).

## 4 Bakgrund

### 4.1 Inledning

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att det är arbetsmarknadens parter som svarar för lönebildningen och den sker i princip utan inblandning från statsmakternas sida. Tyngdpunkten i regleringen ligger i kollektivavtal, som träffas mellan de verksamma organisationerna.

På vissa områden regleras arbets- och anställningsvillkor i lag. Det gäller exempelvis villkoren för arbetstid, semester och annan ledighet. Sådan lag är emellertid till stor del dispositiv på så sätt att den kan frångås genom kollektivavtal.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder skyddas av 2 kap. 17 § regeringsformen. Denna grundläggande rättighet kan begränsas genom lag eller avtal. I lag begränsas rätten framför allt av fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen (41–44 §§).

I Lavaldomen besvarade EG-domstolen två frågor rörande tolkningen av EG-rätten, som Arbetsdomstolen hade ställt i det så kallade Vaxholmsmålet. Tvisten i det målet, som ännu inte är avgjort, har sitt ursprung i fackliga stridsåtgärder i form av blockad som vidtogs på en byggarbetsplats i Vaxholm hösten 2004. Anledningen till stridsåtgärderna var att Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och dess avdelning 1 (Byggettan) hade krävt kollektivavtal med det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval), som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige. Då något kollektivavtal inte kom till stånd utvidgades stridsåtgärderna i början av december 2004 genom sympatiåtgärder från Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna). Några dagar senare väckte Laval talan i Arbetsdomstolen mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerna.

I december 2004 avtog Arbetsdomstolen ett interimistiskt yrkande från Laval om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga och i april 2005 beslutade domstolen att inhämta förhandsavgörande från EG-domstolen. Den första fråga som Arbetsdomstolen sedermera framställde till EG-domstolen avsåg stridsåtgärdernas förenlighet med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering samt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (fortsättningsvis utstationeringsdirektivet). Den andra frågan avsåg om dessa EG-rättsliga regler hindrar en tillämpning av 42 § tredje stycket medbestämmandelagen, en del av Lex Britannia.

Som svar på den första frågan förklarade EG-domstolen i Lavaldomen den 18 december 2007 sammanfattningsvis att artikel 49 i fördraget och artikel 3 i utstationeringsdirektivet ska tolkas så att de utgör hinder mot att fackliga organisationer i en medlemsstat som genomfört utstationeringsdirektivet på det sätt skett i Sverige ges möjlighet att vidta sådana stridsåtgärder som hade vidtagits mot Laval. Som svar på den andra frågan förklarade domstolen sammanfattningsvis att artiklarna 49 och 50 i fördraget utgör hinder för en tillämpning av 42 § tredje stycket medbestämmandelagen.

Regeringen återkommer i avsnitt 4.7 med en utförligare redogörelse för Lavaldomen.

Efter Lavaldomen har Arbetsdomstolen återupptagit sin handläggning av målet. En ny huvudförhandling hölls den 2 och 3 april 2009. Domstolen har ännu inte gett besked om när ett avgörande ska meddelas.

## 4.2 Friheten att tillhandahålla tjänster och rätten att vidta fackliga stridsåtgärder

Av artikel 3 i EG-fördraget framgår att gemenskapen ska innefatta en inre marknad som kännetecknas av att hindren för fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital avskaffas mellan medlemsstaterna. I fördraget finns bestämmelser om den närmare innebörden av denna fria rörlighet. I artikel 49 sägs att inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen ska förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan stat inom gemenskapen än mottagaren av tjänsten. I artikel 50 förklaras vad som avses med tjänster. Dessutom föreskrivs i artikelns tredje stycke ett förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och hemvist. Där sägs således att den som tillhandahåller en tjänst tillfälligt får utöva sin verksamhet i det land där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som landet uppställer för sina egna medborgare. Diskriminerande hinder mot friheten att tillhandahålla tjänster kan emellertid med stöd av artikel 55 jämförd med artikel 46 i fördraget godtas om de grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa.

Förbudet mot inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster gäller inte bara beträffande diskriminerande regleringar. Artikel 49 innebär att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster som innebär att tjänster som tillhandahålls av tjänsteleverantörer från andra medlemsstater som där lagligen utför liknande tjänster förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiva, även om denna inskränkning är tillämplig på inhemska tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan åtskillnad. Även icke-diskriminerande inskränkningar kan vara godtagbara, och utrymmet för detta är större än beträffande diskriminerande hinder. Nationella åtgärder som kan hindra eller göra det mindre attraktivt att utöva de grundläggande friheter som garanteras av fördraget måste uppfylla fyra förutsättningar: de ska ha ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget, de ska motiveras av tvingande hänsyn till allmänintresset, de ska vara ägnade att säkerställa att det mål som eftersträvas med dem uppnås och de ska inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

När det gäller kravet att en inskränkning av den fria rörligheten ska vara motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset har EG-domstolen i flera domar förklarat att skyddet för arbetstagare kan vara ett intresse som kan motivera inskränkningar. Även förebyggande av s.k. social dumpning och illojal konkurrens är sådana intressen.

Beträffande den fjärde förutsättningen – att de inskränkande åtgärderna inte får gå utöver vad som är nödvändigt för att det eftersträvade målet ska uppnås – krävs för att detta ska vara uppfyllt dels att det intresse som reglerna avser att skydda inte redan är tillgodosett genom regler i hemlandet, dels att samma resultat inte kan uppnås med mindre ingripande åtgärder. Kravet på att hänsyn måste tas till att det intresse som ska skyddas redan är tillgodosett genom reglerna i hemlandet kallas ofta principen om ömsesidigt erkännande.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är enligt EG-domstolen en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för EG-rätten. Domstolen har påpekat att denna rätt erkänns

såväl i olika internationella rättsakter till vilka medlemsstaterna är anslutna, såsom den europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, och Internationella arbetsorganisationens konvention nr 87 av den 9 juli 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, som i rättsakter som utarbetats inom det europeiska samarbetet, såsom gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989, och EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, proklamerad i Nice den 7 december 2000.

Hur den grundläggande rätten att vidta fackliga stridsåtgärder förhåller sig till friheten att tillhandahålla tjänster behandlas utförligt i Laval- domen, se p. 90–96. Regeringen återkommer till den frågan i avsnitt 5.1. I avsnitt 4.6 redogör vi särskilt för berörda internationella konventioner.

För en utförligare redogörelse för den allmänna EG-rättsliga bakgrunden, se SOU 2008:123 s. 101–126.

### 4.3 Utstationeringsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster reglerar framför allt vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst där. När direktivet antogs syftade det till att på vissa områden reglera lagvalsfrågor på ett sätt som avvek från huvudreglerna i konventionen den 19 juni 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Romkonventionen). Romkonventionen är numera ersatt av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I). På motsvarande sätt som gällde i förhållande till Romkonventionen har utstationeringsdirektivets lagvalsregler företrädde framför Rom I-förordningens (se artikel 23 i Rom I-förordningen).

De centrala bestämmelserna i direktivet finns i artikel 3. Medlemsstaterna ska enligt artikel 3.1 se till att de utstationerade arbetstagarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda i lag eller i allmängiltiga kollektivavtal för arbete som avser byggverksamhet på följande områden – den s.k. hårda kärnan:

- a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,
- b) minsta antal betalda semesterdagar per år,
- c) minimilön,
- d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft,
- e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
- f) skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga,
- g) lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I artikel 3.7 sägs att punkt 1–6 inte ska hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Om en medlemsstat inte har något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller skiljedomar kan den staten i stället enligt artikel 3.8 andra stycket, under vissa förutsättningar, utgå från kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området (första strecksatsen), och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet (andra strecksatsen).

Av artikel 3.10 framgår att direktivet inte hindrar att arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som ingår i den hårda kärnan tillämpas om bestämmelserna rör ordre public. Det följer vidare av artikeln att direktivet inte hindrar tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal enligt artikel 3.8 med avseende på annan verksamhet än byggverksamhet.

Direktivet reglerar inte vilket lands lag som ska tillämpas i frågan om huruvida en facklig stridsåtgärd är lovlig eller inte. Grundsatsen enligt gällande rätt i Sverige är att stridsåtgärders lovlighet ska bedömas enligt lagen i det land där åtgärderna vidtas. Om stridsåtgärder vidtas i Sverige mot en arbetsgivare som utför en tjänst här i landet med utstationerad arbetskraft är alltså svensk lag tillämplig.

För en utförligare redogörelse för direktivet hänvisas till utredningens betänkande, SOU 2008:123 s. 126–132.

#### 4.4 Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet är genomfört i svensk rätt genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare från andra länder tillämpa svensk lag på de områden som anges i direktivets hårda kärna för utstationerade arbetstagare, förutom såvitt avser minimilön som inte regleras i lag. Således föreskrivs i 5 § första stycket att en utstationerande arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för de utstationerade arbetstagarna:

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

- 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

- 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Enligt 5 § andra stycket gäller vid utstationering även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

I 5 § tredje stycket sägs att första och andra styckena inte hindrar att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Enligt 7 § gäller vid utstationering - i fråga om föreningsrätt och förhandlingsrätt - 7 och 8 §§ respektive 10 § medbestämmandelagen. När kollektivavtal träffats med en svensk arbetstagarorganisation gäller även 41 § i samma lag. Vid brott mot dessa bestämmelser gäller 54 och 55 §§ samt 60 § första och tredje stycket medbestämmandelagen.

I 9 § anges att Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. För information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga ska verket hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.

Sverige har, som tidigare nämnts, inte några lagbestämmelser om minimilön och heller inte något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I utstationeringslagen finns inte heller någon hänvisning till villkor enligt kollektivavtal rörande semester, arbetstid m.m. Den möjlighet som erbjuds i artikel 3.8 andra stycket i direktivet utnyttjades inte vid direktivets genomförande.

För en utförligare redogörelse för utstationeringslagen hänvisas till utredningens betänkande, SOU 2008:123 s. 220–223.

## 4.5 Lex Britannia

Lex Britannia, som fått sitt namn efter Arbetsdomstolens avgörande i det så kallade Britanniamålet (AD 1989 nr 120), består av tre bestämmelser i medbestämmandelagen, vilka trädde i kraft den 1 juli 1991. Bestämmelserna innebär att

- tillämpningsområdet för 42 § första stycket första och andra meningarna medbestämmandelagen begränsas så att förbudet mot att anordna eller understödja en olovlig stridsåtgärd inte gäller andra stridsåtgärder än sådana som vidtas med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på (42 § tredje stycket),

- ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt därför att det har tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt i Sverige om stridsåtgärden var tillåten enligt medbestämmandelagen (25 a §),

- är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på och träffar arbetsgivaren därefter ett kollektivavtal enligt bestämmelserna i 23–24 §§ ska i de delar avtalen är oförenliga det senare avtalet gälla (31 a §).

Syftet med Lex Britannia var framför allt att ge de fackliga organisationerna i Sverige en möjlighet att i internationella förhållanden träffa kollektivavtal med villkor som motsvarar vad som normalt tillämpas i fråga om arbete som utförs i Sverige och därigenom motverka otillbörlig lönekonkurrens. Den fackliga organisationen skulle kunna vidta stridsåtgärder mot och träffa kollektivavtal med en arbetsgivare, trots att arbetsgivaren är bunden av ett utländskt kollektivavtal som inte omfattas av medbestämmandelagen. (Se prop. 1990/91:162 s. 1.)

Lex Britannia och dess bakgrund behandlas utförligt i utredningens betänkande, se SOU 2008:123, s. 161–170.



## 4.6 Internationella konventioner

I artikel 8.1 d) i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter förpliktar sig staterna att säkerställa rätten att strejka under förutsättning att den utövas i enlighet med lagstiftningen i vederbörande stat.

Förhandlingsrätten och rätten till stridsåtgärder behandlas också i ett antal internationella konventioner som antagits av Internationella arbetsorganisationen (ILO):

- konventionen (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.

- konventionen (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten,

- konventionen (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.

Dessa konventioner har ratificerats av Sverige.

Konventionerna nr 87 och 98 anses binda alla ILO:s medlemsstater oavsett ratifikation. De ingår också i *Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetet* som ILO antog år 1998. De rättigheter som ingår i deklARATIONEN härrör från de mänskliga rättigheterna och från ILO-konventioner som intar en särställning. Genom att en stat har anslutit sig till ILO anses den implicit ha accepterat de rättigheter och principer som ingår i deklARATIONEN.

Enligt artikel 4 i *konvention nr 98* ska staterna vidta lämpliga åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller deras organisationer på den ena sidan och arbetstagarorganisationer på den andra. Detta ska ske i syfte att skapa en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal. Konvention nr 98 ger dock ett ytterst begränsat skydd för strejkrätten.

Skyddet för strejkrätten tillgodoses på ett indirekt sätt genom artiklarna 3, 8 och 10 i konvention nr 87. Genom den konventionen förbinder sig en medlemsstat i ILO att säkerställa att arbetstagare och arbetsgivare fritt ska kunna utöva sin föreningsfrihet. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska också kunna bilda och ansluta sig till förbund och centralorganisationer. Konvention nr 87 skyddar inte strejkrätten explicit, men tidigt i konventionens historia klargjordes det att strejk utgör ett medel för organisationerna för att främja och värna medlemmarnas intressen. Strejkrätten ses som en oumbärlig del av de fackliga rättigheterna och anses utgå från föreningsfriheten.

Enligt artikel 2 i *konvention nr 154* ska staterna på olika sätt främja kollektiva förhandlingar.

Även den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen), vilken gäller som svensk lag, kan aktualiseras när det är fråga om fackliga stridsåtgärder. Europakonventionen innehåller inte någon regel som uttryckligen avser sådana stridsåtgärder, men stridsåtgärder kan ändå komma att prövas mot bakgrund av konventionen. Det kan framför allt ske genom tillämpning av artikel 11, som reglerar friheten att delta i sammankomster och föreningsfriheten. Av Europadomstolens praxis framgår att strejkrätten ses som en oskiljaktig del av den fackliga föreningsfriheten.

Utredningen redogör närmare för relevanta internationella konventioner, se SOU 2008:123 s. 133–142.

#### 4.7 Lavaldomen

Som tidigare framgått besvarade EG-domstolen i Lavaldomen två frågor från Arbetsdomstolen rörande innebörden av EG-rätten. I detta avsnitt redogör regeringen sammanfattningsvis för domen. Regeringen återkommer i avsnitt 5.1 och 5.2 till vilka slutsatser som kan dras av domen och hur den påverkar behovet av lagändringar.

##### *Den första tolkningsfrågan*

Den första frågan var (som EG-domstolen i korthet ansåg att frågan skulle förstås) om fördraget och utstationeringsdirektivet utgör hinder mot att en facklig organisation i en medlemsstat där direktivet har genomförts på det sätt som skett i Sverige ges möjlighet att vidta stridsåtgärder för att försöka förmå ett tjänsteföretag från en annan medlemsstat att inleda förhandlingar om lön och ansluta sig till ett kollektivavtal som innehåller förmånligare regler än de som följer av de relevanta lagreglerna och som därutöver innehåller villkor på områden som inte anges i artikel 3 i direktivet (p. 53 i domen).

EG-domstolen tog sin utgångspunkt i utstationeringsdirektivet, för att därefter mot bakgrund av tolkningen av detta direktiv närmare ta ställning till om det svenska systemet med stridsåtgärder är förenligt med fördragets artikel 49 om fri rörlighet för tjänster. Syftet med direktivet är, enligt domstolen, att i arbetsgivarnas och deras personals intresse fastställa vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas på anställningsförhållandet, när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete i en annan medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster. Syftet uppnås genom fastställande av en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka ska följas i värdstaten av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare (p. 59). Domstolen poängterade dock att utstationeringsdirektivet inte syftar till någon harmonisering av det materiella innehållet i detta minimiskydd. Det stod medlemsstaterna fritt att, så länge fördraget och allmänna gemenskapsrättsliga principer respekteras, bestämma innehållet i nu aktuella bestämmelser (p. 60).

Domstolen gick igenom de möjligheter som utstationeringsdirektivet erbjuder för att fastställa vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas för utstationerade arbetstagare. Det konstaterades att Sverige för samtliga i direktivet angivna områden utom minimilön har lagreglering och att inga av de övriga möjligheter som står till buds enligt direktivet, allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller det alternativ som anges i artikel 3.8 andra stycket, har utnyttjats. Vidare konstaterades att direktivet inte har till syfte att harmonisera systemen för fastställande av villkoren i medlemsstaterna och att andra system än de som anges i direktivet således är tillåtna, förutsatt att ett sådant system inte hindrar tillhandahållandet av tjänster mellan medlemsstaterna (p. 68).

Domstolen fann att de löner som Byggnads ville få Laval att tillämpa inte var minimilöner i direktivets mening och att de inte heller fastställdes på något av de sätt som anges i direktivet (p. 70). Under sådana förhållanden kunde det inte med stöd av direktivet krävas att utstationerande företag ska, på det sätt som följde av Byggnadsavtalets bestämmelser, förhandla från fall till fall för att få vetskap om vilken lön företagen ska betala till arbetstagarna (p. 71).

I nästa steg undersökte domstolen på vilka områden arbets- och anställningsvillkor kan fastställas. Vid denna prövning kom domstolen fram till att artikel 3.7 i direktivet inte kan tolkas som att den tillåter värdmedlemsstaten att ställa krav på för arbetstagarna förmånligare villkor än enligt de tvingande reglerna för minimiskydd i värdlandet på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktivet (p. 80). Syftet med artikel 3.7 är, som man får förstå domstolen, att möjliggöra en tillämpning av de eventuellt bättre villkor arbetstagarna har enligt lag eller kollektivavtal i hemlandet samt bättre villkor enligt lag eller kollektivavtal i värdlandet som arbetsgivare tillämpar på frivillig grund eller genom avtal med sin personal (p. 81).

Vidare ansåg domstolen att en tillämpning av sådana villkor i Byggnadsavtalet som ligger utanför den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet inte kan krävas med stöd av direktivet. Endast sådana villkor som värdlandet valt att ålägga utländska tjänsteutövare genom möjligheten i artikel 3.10, dvs. villkor som omfattas av ordre public, kan med stöd av direktivet åläggas en tjänsteutövare. Arbetsmarknadens parter var emellertid inte offentligtorgan och kunde därför enligt domstolen inte stödja sig på denna bestämmelse för att vidta en sådan stridsåtgärd som var aktuell i målet (p. 84).

Domstolen gick härnäst in på frågan om stridsåtgärderna kan anses vara förenliga med fördragets artikel 49 om fri rörlighet för tjänster. Här fann domstolen att den rätt att vidta stridsåtgärder som Byggnads hade enligt svensk rätt kan göra det mindre lockande och till och med svårare för utländska tjänsteföretag att utföra arbeten i Sverige och utgör därmed en inskränkning i friheten att utöva tjänst enligt artikel 49 (p. 99). Med hänvisning till tidigare praxis konstaterade emellertid domstolen att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda arbetstagarna i värdstaten mot en eventuell social dumpning kan utgöra ett sådant tvingande hänsyn till allmänintresset som i princip kan motivera en inskränkning av någon av de friheter som garanteras i fördraget (p. 103). När det gäller ändamålet med åtgärderna konstaterades också att en blockad i syfte att garantera utstationerade arbetstagare villkor som fastställts på viss nivå i princip har som ändamål att skydda arbetstagare (p. 107). Det aktuella hindret kunde dock inte motiveras utifrån detta ändamål vad gäller de specifika skyldigheter som följde av Byggnadsavtalet. Detta eftersom den utstationerande arbetsgivaren var skyldig att, till följd av den samordning som skett genom utstationeringsdirektivet, iaktta en kärna av tvingande regler för minimiskydd i värdmedlemsstaten (p. 108). Byggnadsavtalet gick utanför denna tvingande kärna, såväl när det gäller de områden villkoren avser som nivån på de villkor som omfattas av den hårda kärnan.

När det gäller de löneförhandlingar som fackliga organisationer genom stridsåtgärder försöker påtvinga företag från andra medlemsländer,

anförde domstolen att det förvisso inte genom gemenskapsrätten förbjuds att medlemsstaterna med lämpliga medel säkerställer att deras bestämmelser om minimilön iakttas av sådana företag (p. 109). Fackliga stridsåtgärder som de i målet vid Arbetsdomstolen kunde dock enligt domstolen inte anses vara motiverade utifrån ett syfte med allmänintresse när de löneförhandlingar de syftar till avser ett nationellt sammanhang som kännetecknas av att det inte finns några bestämmelser av något slag som är tillräckligt preciserade och tillgängliga. Det fick nämligen inte i praktiken bli omöjligt eller orimligt svårt för den utstationerande arbetsgivaren att få kännedom om de skyldigheter i fråga om minimilön som åligger företaget (p. 110).

Domstolens slutsats blev att artikel 49 i fördraget och artikel 3 i utstationeringsdirektivet utgör hinder för att en facklig organisation, i en medlemsstat i vilken det finns lagregler om arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i detta direktiv utom på området för minimilön, ges möjlighet att genom fackliga stridsåtgärder försöka förmå ett utstationerande företag att inleda förhandlingar med den fackliga organisationen om den lön som de utstationerade arbetstagarna skall erhålla och ansluta sig till ett kollektivavtal, som på vissa av de nämnda områdena innehåller villkor som är förmånligare än de som följer av de relevanta lagreglerna medan andra villkor avser områden som inte anges i artikel 3 i direktivet.

### *Den andra tolkningsfrågan*

Den andra frågan var om artiklarna 49 och 50 i fördraget utgör hinder för att ett förbud i en medlemsstat för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal endast gäller när stridsåtgärder vidtas med anledning av arbets- och anställningsvillkor som den nationella lagen är direkt tillämplig på (jfr 42 § tredje stycket medbestämmandelagen), vilket medför att ett utstationerande företag som är bundet av ett kollektivavtal som en annan medlemsstats lag är tillämplig på inte har någon möjlighet att göra gällande ett sådant förbud mot de fackliga organisationerna.

Domstolen ansåg att regler enligt vilka, med avvikelse från vad som gäller för svenska företag, hänsyn inte tas till om ett företag från en annan medlemsstat redan är bundet av ett avtal i hemlandet, oavsett innehållet i detta avtal, är diskriminerande enligt EG-rätten. En sådan diskriminering kunde bara motiveras av hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa. (Se p. 116–119.)

Domstolen kom till slutsatsen att artiklarna 49 och 50 i fördraget utgör hinder för att ett förbud i en medlemsstat för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal endast gäller när stridsåtgärder vidtas med anledning av arbetsförhållanden som den nationella lagen är direkt tillämplig på.

## 4.8 Åtgärder i våra nordiska grannländer

Även i Danmark tillsatte regeringen en utredning med anledning av Lavaldomen. Utredningen, som fick namnet Laval-kommissionen, presenterade ett betänkande den 19 juni 2008. Betänkandet låg till grund för en proposition med ett förslag till ändring i udstationeringsloven. Propositionen ledde till att Folketinget beslutade en lagändring som trädde i kraft den 1 september 2009 (LOV nr 1394 af 27/12/2008). Lagändringen innebär att det i udstationeringsloven har förts in en ny 6 a § om fackliga stridsåtgärder. Paragrafen har följande lydelse.

§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som over for danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Utredningen redogör närmare för Laval-kommissionens lagförslag, se SOU 2008:123 s. 234–240.

Finland och Norge har båda system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Där har man bedömt att det inte är nödvändigt att vidta några lagstiftningsåtgärder med anledning av Lavaldomen.

## 4.9 Lavalutredningens arbete

Som tidigare framgått tillsatte regeringen i april 2008 en utredning med uppdrag att föreslå de lagändringar som behöver göras med anledning av Lavaldomen.

För att tillgodose intresset av att lag och kollektivavtal ska fungera väl tillsammans var en referensgrupp bestående av företrädare för svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer knutna till utredningen. Utredningen hade också tillgång till en grupp experter med tjänstemän från olika departement inom Regeringskansliet samt en företrädare för Arbetsmiljöverket. Samråd skedde även med sekretariatet i ILO-kommittén beträffande frågor som har beröring med ILO-konventioner samt med Arbetsmiljöverket beträffande verkets roll som förbindelsekontor.

Utredningen höll vid två tillfällen överläggningar i Bryssel med tjänstemän vid Europeiska kommissionen. Utredningen besökte också våra nordiska grannländer. I Danmark träffade utredningen tjänstemän från sekretariatet för Laval-kommissionen vid Beskæftigelseministeriet. Utredningen besökte även Tyskland.

För att få ett bredare underlag för de komplicerade juridiska bedömningar som låg i utredningens uppdrag kontaktade utredningen sju professorer i juridik vid universitet i Sverige. Det var fråga om professorer med inriktning på arbetsrätt eller EG-rätt. Utredningen träffade också professorer inom dessa ämnesområden i andra nordiska länder. Genom dessa kontakter fick utredningen möjlighet till avstämningar så att författningsförslaget i dess huvuddrag skulle vara genomförbart och inte strida mot EG-rätten eller internationella konventioner. Utredningen deltog även i olika konferenser och seminarier angående Lavaldomen.

## 5 Överväganden och förslag

### 5.1 Slutsatser av Lavaldomen

#### *EG-domstolens metod och utgångspunkter*

EG-domstolen ägnade, som tidigare framgått, vid prövningen av den första tolkningsfrågan stort utrymme åt att tolka utstationeringsdirektivet. Domstolen var tydlig och konkret i sina ställningstaganden i fråga om vilka gränser direktivet sätter när det gäller en medlemsstats möjligheter och skyldigheter att tillämpa inhemska regler om skydd för arbetstagare på till landet utstationerad arbetskraft. Klara uttalanden gjordes angående artikel 3.7 i direktivet, en bestämmelse vars innebörd tidigare varit omdiskuterad och som från inte minst svenskt fackligt håll hade åberopats som stöd för att såväl bättre som andra villkor jämfört med de som återfinns i direktivets hårda kärna kan krävas i förhållande till en utstationerande arbetsgivare. Vidare gjordes uttalanden om hur villkor i kollektivavtal förhåller sig till bestämmelsen om ordre public i artikel 3.10.

Domstolen lade avgörande vikt vid att utstationeringsdirektivets syfte är att samordna vilka nationella regler avseende arbetstagar skydd som ska utsträckas till att tillämpas även för utstationerade arbetstagare. Då denna samordning skett synes det enligt domstolens resonemang, med hänsyn till artikel 49 i fördraget, saknas möjligheter att genom det svenska systemet med stridsåtgärder kräva en tillämpning av villkor som ligger utanför den hårda kärnan av minimivillkor eller som håller högre nivå än den miniminivå som följer av svensk lag.

EG-domstolen redovisade också sin syn på förhållandet mellan rätten att vidta fackliga stridsåtgärder och friheten att tillhandahålla tjänster enligt artikel 49 i fördraget. Utgångspunkten för domstolen var att fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för EG-rätten. Enligt domstolen kunde det dock för utövandet av denna rättighet gälla vissa begränsningar. Med hänvisning till tidigare rättspraxis från domstolen konstaterades att en grundläggande rättighet såsom rätten att vidta fackliga stridsåtgärder faller inom ramen för EG-rättens tillämpningsområde. Friheten att tillhandahålla tjänster var en av gemenskapens grundläggande principer och artikel 49 i fördraget var tillämplig. Domstolen gjorde utifrån detta ställ-

ningstagande en sedvanlig prövning av om inskränkningen av den fria rörligheten för tjänster kunde motiveras med hänvisning till ett antal närmare angivna kriterier.

### *Villkor som får krävas*

Utstationeringsdirektivet och det sätt på vilket det genomförts i Sverige satte enligt EG-domstolen gränserna för vad som i materiellt hänseende får krävas när det gäller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare. Som det får förstås menade domstolen att balansen mellan arbetstagar skydd och skydd mot social dumpning och illojal lönekonkurrens, å ena sidan, och EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster, å andra sidan, har avgjorts genom att direktivet antogs.

I fråga om villkor som inte omfattas av direktivets hårda kärna följer av EG-domstolens avgörande att utrymmet för att påtvinga en tillämpning av dessa är begränsat till området för ordre public. Artikel 3.7 i direktivet hade enligt domstolen inte den innebörden att en tillämpning av villkor utanför den hårda kärnan får krävas. Villkor som enbart följer av kollektivavtal i värdlandet kunde dessutom enligt EG-domstolen över huvud taget inte anses omfattas av ordre public.

EG-domstolens tolkning av direktivets artikel 3.7 innebär även att det inte med stridsåtgärder får krävas en högre nivå på villkoren inom den hårda kärnan än miniminivån enligt den lag som gäller i värdlandet. Ett system som tillåter att stridsåtgärder vidtas i syfte att få till stånd ett kollektivavtal med villkor som är förmånligare än de som följer av de relevanta lagreglerna på de områden som omfattas av direktivets hårda kärna står i strid med artikel 49 i fördraget. Den skyddsnivå som ska garanteras utstationerade arbetstagare var enligt domstolen i princip begränsad till den nivå som följer av artikel 3.1 första stycket a–g i direktivet, såvida inte arbetstagarna redan har förmånligare villkor på de områden som anges där enligt lag eller kollektivavtal i ursprungsmedlemsstaten. Inget hindrar dock den utstationerande arbetsgivaren från att frivilligt ansluta sig till ett eventuellt förmånligare kollektivavtal i värdlandet.

Som det får förstås gäller emellertid denna begränsning av vilken skyddsnivå som får krävas just där utstationeringsdirektivet genomförts på det sätt som skett i Sverige, dvs. där en tillämpning av villkor i den hårda kärnan, förutom minimilön, åstadkoms genom lagstiftning och där det saknas särskild reglering i fråga om vad som gäller beträffande kollektivavtalsvillkor.

### *System för fastställande av villkor*

Enbart miniminivåer i fråga om nationellt arbetstagar skydd som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna får alltså enligt EG-domstolen krävas med stöd av direktivet. För villkor som inte ingår i den hårda kärnan gäller att de måste omfattas av ordre public för att kunna åläggas utstationerande arbetsgivare. Domstolens slutsatser i dessa delar byggde på att direktivet bl.a. syftar till att harmonisera tillämpningen av befint-

liga nationella villkor om arbetstagar skydd samt den relativa nivån på detta skydd (minimivå).

Domstolen räknade upp de alternativ för fastställande av villkor som står till buds enligt direktivet, dvs. lagstiftning, allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller det alternativ som erbjuds de medlemsstater som inte har något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal (artikel 3.8 andra stycket). Resonemangen i denna del får anses innebära att om ett sådant system som anges i direktivet används så är systemet förenligt med EG-fördraget. Detta hindrar inte att andra system används, så länge dessa inte strider mot fördragets princip om fri rörlighet för tjänster. Ett system som det svenska, vilket möjliggör avtalskrav i samband med stridsåtgärder för att åstadkomma en utsträckning av villkoren i Byggnadsavtalet, var emellertid enligt domstolen inte förenligt med artikel 49.

### *Lex Britannia*

I fråga om Lex Britannia i medbestämmandelagen ansåg EG-domstolen, som tidigare framgått, att regler enligt vilka, med avvikelse från vad som gäller för svenska företag, hänsyn inte tas till om ett företag från en annan medlemsstat redan är bundet av ett avtal i hemlandet, oavsett innehållet i detta avtal, är diskriminerande enligt EG-rätten. Bestämmelsen i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen är därmed inte förenlig med EG-rätten, eftersom den inte kan motiveras med hänvisning till allmän ordning, säkerhet eller hälsa i den mening som avses i artikel 46 i fördraget.

## 5.2 Behovet av lagändringar

Vid det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet gjordes bedömningen att direktivet är av minimikaraktär och därmed i princip inte hindrar att utstationerande arbetsgivare från andra länder med stridsåtgärder påtvingas villkor i kollektivavtal. Sådana villkor skulle kunna avse lön och andra villkor än sådana som följer av de lagregler som den svenska utstationeringslagen hänvisar till samt sådana villkor som ligger på en högre nivå än de som följer av den lagregleringen. Den undanträngningsmekanism som Lex Britannia innehåller gjorde det möjligt och ändamålsenligt att vidta stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare för att genomdriva en tillämpning av kollektivavtalsvillkor, även om arbetsgivaren hade kollektivavtal i hemlandet. Bedömningen gjordes att detta system för utsträckning av svenska arbets- och anställningsvillkor står i överensstämmelse med utstationeringsdirektivet och övrig EG-rätt. Den bedömningen är nu genom Lavaldomen överspelad.

Av Lavaldomen framgår att lagändringar behöver göras för att svensk lag ska vara förenlig med EG-rätten, även om det inte omedelbart framgår av domen vilka ändringar som behöver göras. Tämmligen klart är att ändringarna måste avse arbetstagarorganisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare i utstationeringssituationer och att Lex Britannia, som den kommer till uttryck i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen, inte kan behållas i sin nuvarande utformning.



Mekanismen för att genom fackliga stridsåtgärder och krav på kollektivavtal upprätthålla en svensk standard på arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare måste alltså ändras på något sätt. I vart fall måste hänsyn tas till att den utstationerande arbetsgivaren redan kan vara bunden av ett kollektivavtal i ursprungslandet.

EG-domstolen förklarade att den möjlighet som finns i Sverige att vidta stridsåtgärder för att genomdriva sådana villkor som var aktuella i målet strider mot fördragets regler om fri rörlighet för tjänster. Av detta måste följas att det system Sverige har för att fastställa villkor för utstationerade arbetstagare inte kan tillåta att fackliga stridsåtgärder vidtas i lika stor utsträckning som i dag, om systemet ska vara förenligt med EG-rätten. Den fackliga stridsrätten i syfte att träffa kollektivavtal måste alltså begränsas med avseende på vilka kollektivavtalsvillkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder.

Vidare kan konstateras att EG-domstolens tolkning av utstationeringsdirektivets artikel 3.7 går emot den uppfattning om innebörden av den bestämmelsen som låg bakom direktivets genomförande i svensk rätt. Domstolens tolkning av artikel 3.7 kan sägas innebära att direktivet, när det genomförts så som i Sverige, inte bara utgör ett golv för nivån på skyddet för utstationerade arbetstagare, utan även ett tak för vad som får krävas av en utstationerande arbetsgivare. Detta ger anledning att överväga om direktivet kan genomföras på ett annorlunda sätt, som ger bättre förutsättningar att upprätthålla en svensk standard på villkoren inom direktivets hårda kärna.

Av domen kan man också dra slutsatsen att det svenska systemet med stridsåtgärder och kollektivavtal är problematiskt ur ett EG-rättsligt perspektiv på det sättet att kravet på transparens och förutsebarhet för utländska tjänsteutövare är svårare att tillgodose med detta system i jämförelse med ett system med enbart lagreglerade villkor. Detta ger anledning att överväga om förbindelsekontorets funktion kan förstärkas för att underlätta för utländska tjänsteutövare att få information om vilka kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering.

### 5.3 Utgångspunkter för lagförslagen

Det grundläggande syftet med de lagändringar som regeringen nu föreslår med anledning av Lavaldomen är att det svenska systemet för fastställande av arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare ska vara förenligt med EG-rätten. Regeringens utgångspunkt är därvid att den svenska arbetsmarknadsmodellen i så stor utsträckning som möjligt ska kunna tillämpas även i utstationeringssituationer. Målet är att så långt möjligt och på de villkor som följer av EG-rätten vidmakthålla den grundläggande principen att huvudansvaret för bestämmandet av framför allt lönevillkor överläts till parterna utan statlig inblandning.

Detta innebär, som utredningen anför, att arbetsmarknadens parter måste medverka till att det svenska systemet fungerar på ett sätt som uppfyller EG-rättens krav. Med det utrymme som av hävd ges åt parterna på den svenska arbetsmarknaden följer ett ansvar att hantera nu aktuella

situationer på ett, inte minst från EG-rättsliga utgångspunkter, korrekt sätt.

EG-rätten låter sig inte alltid entydigt och säkert uttolkas i de frågor som nu är aktuella. Utredningens betänkande och remissinstansernas synpunkter, liksom den debatt som förts efter Lavaldomen, visar att det i många frågor finns utrymme för skilda uppfattningar om vad EG-rätten innebär och vilka konsekvenser den måste få för utformningen av svensk lag. Där det på goda grunder finns sådant utrymme för olika tolkningar av EG-rätten har regeringen eftersträvat att de föreslagna lagstiftningsåtgärderna ska skapa en bra balans mellan de intressen som gör sig gällande, nämligen intressena av en väl fungerande inre marknad med fri rörlighet för tjänster, en sund och lojal konkurrens mellan svenska och utländska tjänsteföretag och upprätthållandet av en svensk standard på arbets- och anställningsvillkoren för de utstationerade arbetstagarna.

Det kan antas att EG-rätten kommer att fortsätta utvecklas genom ytterligare domar från EG-domstolen rörande sådana frågor som aktualiserades i Lavalmålet, t.ex. rörande tolkningen av utstationeringsdirektivet. Detta innebär att det i fortsättningen måste finnas en beredskap för att revidera lagstiftningen om de tolkningar och slutsatser som ligger till grund för den mot förmodan visar sig inte vara EG-rättsligt hållbara. En utgångspunkt för regeringens förslag är att lagstiftningen ska lämna utrymme för en sådan rättsutveckling samtidigt som lagreglerna måste klargöra vad som gäller i nuläget.

Utredningen visar att utstationering av arbetstagare till Sverige förekommer i relativt begränsad omfattning (regeringen återkommer till detta i avsnitt 7.1). När utstationering förekommer sker det framför allt i byggföretag och andra entreprenadföretag. Utvecklingen inom EU går dock mot en större rörlighet för tjänster. Det är viktigt att det svenska systemet inte bara utgår från nu rådande förhållanden utan även tar hänsyn till denna framtida förändring.

I de frågor som nu är aktuella har Sverige, som framgått i avsnitt 4.6, inte bara åtaganden grundade på vårt medlemskap i EU utan även förpliktelser enligt internationella överenskommelser. En självklar utgångspunkt för de föreslagna lagändringarna är att de ska vara förenliga med dessa konventioner.

Slutligen kan konstateras att det nuvarande systemet för fastställande av arbets- och anställningsvillkor i utstationeringssituationer är enhetligt gentemot utländska företag, oberoende av om företaget är etablerat i eller utanför det europeiska ekonomiska samarbetsområdet, EES. Som utredningen konstaterar finns det visserligen inga rättsliga hinder mot att den nuvarande ordningen lämnas oförändrad i förhållande till arbetsgivare utanför EES. Regeringen anser emellertid att en enhetlig reglering bör gälla även i fortsättningen, om det inte finns starka, sakliga skäl för att särbehandla företag beroende på deras nationalitet. Även detta är en utgångspunkt för de föreslagna lagändringarna.

## 5.4 Nya fredspliktsregler

**Regeringens förslag:** I lagen om utstationering av arbetstagare införs en ny 5 a § som anger att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast under vissa närmare angivna förutsättningar. En sådan stridsåtgärd får således vidtas endast om (1) de villkor som krävs (a) motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, och (b) inte avser annat än minimilön eller andra minimivillkor som är förmånligare för arbetstagarna än de som följer av 5 § i lagen, och (2) arbetsgivaren inte visar att de utstationerade arbetstagarna väsentligen har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §.

I lagen om medbestämmande i arbetslivet införs en ny 41 c § som anger att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § utstationeringslagen är olovlig. Vidare införs en ny 42 a § samt ändras 42 § tredje stycket medbestämmandelagen så att bestämmelserna i den sistnämnda paragrafens första stycke om organisationernas ansvar för fredsplikten ska tillämpas när stridsåtgärder vidtas mot en utstationerande arbetsgivare, trots att medbestämmandelagen då inte är direkt tillämplig på arbetsförhållandena.

**Lavalutredningens förslag:** Förslaget överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, bortsett från att tillämpningsområdet för utredningens lagförslag är begränsat till utstationerande arbetsgivare som är etablerade i en stat inom EES. Vidare föreslår utredningen att en särskild upplysning om att villkor enligt kollektivavtal kan komma att krävas vid utstationering av arbetstagare till Sverige införs i utstationeringslagen. Utredningen föreslår även en justering av 25 a § medbestämmandelagen. (Se SOU 2008:123 s. 302, 307 f., 309 och 313.)

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser tillstyrker eller har ingen erinran mot förslaget i stora drag, bland dem *Arbetsdomstolen*, *Arbetsmiljöverket*, *Arbetsgivarverket*, *Kommerskollegium*, *Stockholms universitet*, *Uppsala universitet*, *Svenska institutet för europapolitiska studier*, *Sveriges advokatsamfund*, *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Arbetsgivaralliansen* och *Företagarna*. Även *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* är positivt inställda till förslagets inriktning.

Några remissinstanser avstyrker förslaget. *Regelrådet* avstyrker med motiveringen att konsekvensutredningen är bristfällig. *Lunds universitet* och *Svenskt Näringsliv* hävdar att det alltid strider mot EG-rätten att vidta fackliga stridsåtgärder mot utländska EES-företag i syfte att få till stånd ett kollektivavtal. *Näringslivets regelråd* avstyrker med hänvisning till bl.a. utredningens metodik.

*ILO-kommittén* (med reservation från arbetstagarledamöterna) anser att övervägande skäl talar för att förslaget inte strider mot någon ILO-konvention.

Flera remissinstanser har lämnat kritiska synpunkter på enskilda delar i förslaget. Dessa synpunkter redovisas i det följande i anslutning till skälen för regeringens förslag. Regelrådets synpunkter behandlas i avsnitt 7.

## Skälen för regeringens förslag

### *En kollektivavtalsmodell*

En grundläggande fråga med anledning av Lavaldomen är om Sverige bör överge det svenska systemet med kollektivavtal och stridsåtgärder för att fastställa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare och i stället skapa ett system med endast lagreglerade villkor eller allmängiltigförklarade kollektivavtal (i likhet med vad som gäller i många andra länder i Europa). De alternativa systemen skulle emellertid innebära en ingripande förändring av förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen har därför undvikit dessa alternativ och i stället utformat ett för arbetsmarknadens parter autonomi mindre ingripande förslag. Förslaget innebär att det nuvarande systemet i grunden bevaras men att det modifieras på ett sätt som medför att det blir EG-rättsligt hållbart. Detta stämmer överens med utredningens förslag och de flesta remissinstanser har välkomnat denna inriktning.

Som *Svenskt Näringsliv* och *Arbetsgivarverket* påtalar medför den svenska kollektivavtalsmodellen ingen skyldighet för de fackliga organisationerna att agera gentemot en utstationerande arbetsgivare. Det kan på den grunden ifrågasättas om systemet innebär ett tillräckligt skydd för de utstationerade arbetstagarna.

Det nuvarande systemet innebär att det finns en lagreglering av villkoren för de utstationerade arbetstagarna på alla områden inom utstationeringsdirektivets hårda kärna utom såvitt avser lön. När det gäller fastställandet av lönen överlämnas ansvaret helt på parterna. Just detta är kännetecknande för den svenska modellen. Lavaldomen tyder inte på att EG-domstolen skulle ha invändningar mot detta system som sådant för att utsträcka villkor enligt kollektivavtal. Tvärtom får domstolen sägas ha accepterat modellen för att reglera villkoren för arbetstagarna, förutsatt att de villkor som krävs med stridsåtgärder är tillåtna enligt direktivet. Det måste därför enligt vår uppfattning vara möjligt att i grunden behålla ett system som innebär att de fackliga organisationerna får ansvaret för att upprätthålla en svensk standard på lönen. Det saknas enligt vår uppfattning skäl att betvivla att organisationerna har ett starkt intresse av att på eget initiativ agera gentemot utländska tjänsteföretag i det syftet. Den svenska modellen får mot den bakgrunden anses vara i princip förenlig med EG-rätten och innebära ett tillräckligt skydd för de utstationerade arbetstagarna.

Regeringen delar utredningens uppfattning att Sverige vid sådant förhållande bör utnyttja den möjlighet som artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet erbjuder att välja ett kollektivavtalsbaserat system för fastställande av villkor som avviker från direktivets huvudmodeller. Som utredningen anför har det ett värde i sig att kunna inordna den svenska modellen inom utstationeringsdirektivets ramar. Systemet vinner

i legitimitet om det i lag klargörs att genomdrivande av arbets- och anställningsvillkor gentemot en arbetsgivare endast får ske på ett sätt som anges i direktivet.

Frågan är emellertid om den svenska kollektivavtalsmodellen över huvud taget kan utformas så att den omfattas av artikel 3.8 andra stycket i direktivet. Där sägs att medlemsstaterna ”om de så beslutar” kan ”utgå ifrån” ett sådant kollektivavtal som nämns i någon av strecksatserna. Av detta framgår inte direkt på vilket sätt villkoren i ett kollektivavtal med sådana egenskaper som anges där kan utsträckas till att gälla även för utstationerade arbetstagare. Direktivets lydelse kan, som *Uppsala universitet* uppmärksammar, förstås som så att det är direkt genom ett statligt beslut som ett visst kollektivavtal eller kollektivavtal av viss typ kan utsträckas. Ett sådant system liknar, som utredningen konstaterar, ett system med allmängiltigförklaring, eftersom arbetsgivaren tvingas tillämpa bestämmelserna i avtalet utan att krav på detta framställts av en arbetstagarorganisation. Regeringen delar utredningens bedömning att artikeln inte behöver tolkas på det sättet. Det måste finnas andra sätt att utgå från ett kollektivavtal än att genom lag eller något särskilt beslut föreskriva att de alltid ska tillämpas. Artikelns lydelse ger utrymme för ett system för utsträckning av villkor som bättre överensstämmer med hur den svenska modellen på arbetsmarknaden är uppbyggd. Ett beslut om att utgå från ett kollektivavtal bör kunna bestå i att genom lagstiftning införa en modell där man villkorar rätten att vidta stridsåtgärder med att de villkor som krävs motsvarar villkoren i ett sådant kollektivavtal som beskrivs i artikel 3.8 andra stycket första eller andra strecksatsen.

Denna bedömning vinner stöd av att artikeln tillkom mot bakgrund av att alla arbetsmarknadsmodeller inom EU inte i första hand bygger på lagreglerade arbets- och anställningsvillkor eller har system för att allmängiltigförklara kollektivavtal. Den första strecksatsen sägs till och med ha tillkommit just med den svenska och danska typen av arbetsmarknadsmodell för ögonen, medan den andra strecksatsen lär ta sikte på främst italienska förhållanden. Det bör därför inte råda någon tvekan om att det är möjligt att inom ramen för artikel 3.8 andra stycket även fortsättningsvis lägga ansvaret på de fackliga organisationerna att verka för att sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas utsträcks i förhållande till utstationerande arbetsgivare. Ett sådant system kan åstadkommas genom att lagen ger de fackliga organisationerna en fortsatt möjlighet att genom stridsåtgärder genomdriva kollektivavtalsvillkor som ligger inom utstationeringsdirektivets hårda kärna, förutsatt att de begärda villkoren motsvarar villkoren i ett kollektivavtal som uppfyller de kriterier som ställs upp i den första strecksatsen. På det sättet går det alltså att inom ramen för direktivet i grunden behålla den svenska modellen på arbetsmarknaden med en aktiv roll för arbetsmarknadens parter. En sådan lösning ligger även i linje med de åtgärder som vidtagits i Danmark med anledning av Lavaldomen. Som framgår i avsnitt 4.8 har Danmark emellertid valt att uttryckligen utgå från kollektivavtal som uppfyller kriterierna i artikel 3.8 andra stycket andra strecksatsen, dvs. kollektivavtal som ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna.

### *Svenska centrala kollektivavtal ska vara normerande*

Enligt den första strecksatsen i artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet ska kollektivavtalet gälla allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området. Finns det några svenska kollektivavtal som uppfyller dessa kriterier? En första fråga är vad som menas med att avtalet ska "gälla allmänt". Detta uttryck synes ta sikte på kollektivavtalets täckningsgrad.

I Sverige har kollektivavtal på central nivå i regel hög täckningsgrad bland arbetsgivarna, antingen genom att arbetsgivaren är medlem i den avtalslutande organisationen eller har slutit ett hängavtal med den fackliga organisationen. De omkring 600 kollektivavtal som ingås på central nivå är s.k. riksavtal som gäller för en bransch eller delar av en sådan. Hängavtal tecknas mellan en arbetstagarorganisation och ett enskilt företag som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation. Vanligen blir företaget genom hängavtalet bundet av det rikstäckande branschavtal som finns för det område där företaget verkar. Enligt vad utredningen funnit fanns det vid årsskiftet 2006/2007 53 500 företag med hängavtal som sammantaget omfattade 264 000 anställda. Det totala antalet anställda som omfattades av kollektivavtal var drygt 3,6 miljoner, om hänsyn tas till hängavtal. Det innebär att det var ca 91 % av de anställda i Sverige som då täcktes av kollektivavtal. Exkluderar man hängavtalen blir siffran ca 84 %. Inom byggbranschen, där utstationering är vanligast förekommande, var täckningsgraden år 2007 ca 95 %, varav ca 18 % genom hängavtal. Svenska Byggnadsarbetareförbundet hade i oktober 2008 ca 13 300 hängavtal medan Svenska Elektrikerförbundet hade ca 1 300, Hotell- och Restaurangfacket ca 5 700 och Industrifacket Metall ca 7 400.

Frågan är om detta är tillräckligt för att de centrala avtalen ska kunna anses gälla allmänt i direktivets mening. Som utredningen anger behöver det inte exakt avgöras hur stor täckningsgraden av ett visst kollektivavtal måste vara för att kunna sägas gälla allmänt enligt den första strecksatsen i artikel 3.8 andra stycket. Regeringen delar utredningens bedömning att kollektivavtal som slutits mellan centrala arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och som gäller nationellt kan anses uppfylla detta krav. Ett sådant kollektivavtal har enligt vad utredningen visar i regel en mycket hög täckningsgrad inom sitt tillämpningsområde, och kan sägas tillämpas allmänt av motsvarande svenska arbetsgivare inom den typ av verksamhet utstationeringen avser, även om det naturligtvis, som *Svenskt Näringsliv* påpekar, förekommer att svenska arbetsgivare inom en viss bransch inte är bundna av något kollektivavtal eller är bundna av ett annat avtal än det centrala branschavtalet.

En annan fråga är om en utsträckning av villkoren i ett kollektivavtal enligt en modell inom ramen för artikel 3.8 andra stycket måste ske även i förhållande till alla svenska arbetsgivare inom den aktuella branschen. Detta kan rimligen inte vara meningen. Syftet med artikel 3.8 andra stycket måste vara att möjliggöra utsträckning av kollektivavtalsvillkor enbart i förhållande till utstationerande arbetsgivare, förutsatt att det kollektivavtal som utsträcks normalt, eller allmänt, tillämpas av motsvarande arbetsgivare nationellt. Därigenom kan de krav som riktas mot

utländska arbetsgivare anses motsvara vad som allmänt gäller även i förhållande till svenska arbetsgivare. En principiell likabehandling sker därigenom mellan utländska och inhemska arbetsgivare.

När det gäller lagtextens utformning föreslår utredningen att det i lagen anges som ett rekvisit att kollektivavtalet gäller ”allmänt”. Avsikten är dock, enligt vad som sägs i författningskommentaren, inte att detta rekvisit ska ha någon självständig betydelse. Det syftar enligt utredningen bara till att tydliggöra att själva modellen för utsträckning av kollektivavtalsvillkor faller inom artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet. (Se SOU 2008:123 s. 348.) Enligt regeringens bedömning, som överensstämmer med utredningens, får de centrala branschavtalen emellertid alltid anses gälla ”allmänt” i den mening som avses i artikel 3.8 andra stycket första strecksatsen i utstationeringsdirektivet. Regeringen anser vid sådant förhållande att det inte i lagtexten bör anges att kollektivavtalet ska tillämpas allmänt, eftersom rekvisitet riskerar att föranleda tvister om huruvida ett centralt branschavtal i det enskilda fallet kan anses uppfylla detta krav.

*Arbetsdomstolen* anser att även den andra strecksatsen i artikel 3.8 andra stycket i direktivet passar väl in på svenska förhållanden. Detta synes i och för sig vara riktigt. De centrala branschavtalen är ju oftast slutna av de mest representativa organisationerna och gäller i hela Sverige. Som domstolen anför finns det heller inget tvingande skäl att välja mellan strecksatserna. Domstolen föreslår mot den bakgrunden att lagtexten kompletteras med en alternativ hänvisning till det kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela landet. Det kan dock konstateras att ingen av arbetsmarknadens parter antyder att en sådan komplettering av lagtexten skulle fylla någon funktion i praktiken. En sådan hänvisning riskerar därför enligt regeringens uppfattning att tynga lagtexten utan att tillgodose något praktiskt behov. Det kan också nämnas att det från vissa arbetstagarorganisationers sida under utredningens arbete hävdats att en lagregel som bygger på den andra strecksatsen kan leda till problem med konkurrens mellan olika förbund och deras centrala avtal. Regeringen anser därför att lagregleringen bör bygga på den första strecksatsen.

Vidare innehåller artikel 3.8 andra stycket i direktivet en uttrycklig likabehandlingsprincip. En förutsättning för att kunna ”utgå ifrån” sådana kollektivavtal som anges i någon av strecksatserna är att utstationerande företag behandlas på samma sätt som nationella företag som befinner sig i en likartad situation. En likartad situation föreligger när de nationella företagen är underkastade samma skyldigheter som de utstationerande företagen på de områden som omfattas av direktivets hårda kärna och ska uppfylla skyldigheterna med samma verkningar.

Som utredningen anför är det svårt att säga exakt vad som ligger i detta krav på likabehandling. Kravet kan synas stå i motsatsställning till grundtanken i andra stycket, som ju medger att inte alla nationella företag behöver omfattas av ett kollektivavtal som läggs till grund för en utsträckning. Likabehandlingsaspekten när det gäller täckningsgraden regleras redan i själva grundförutsättningarna för att en medlemsstat ska kunna använda sig av den modell som föreskrivs i artikel 3.8 andra stycket, och stycket förlorar sin poäng om bestämmelsen innebär att

absolut likabehandling krävs när det gäller bundenhet av kollektivavtalets villkor. Endast med en allmängiltigförklaring av ett kollektivavtal med heltäckande tillämpning på nationell nivå uppnår man den graden av likabehandling. Kravet på likabehandling kan därför inte rimligen innebära att alla svenska företag inom den aktuella sektorn måste omfattas av ett kollektivavtal för att man ska få kräva av en utstationerande arbetsgivare att samma villkor ska tillämpas. Bestämmelsen får i stället förstås så att de villkor som följer av ett sådant kollektivavtal som anges i någon av strecksatserna ska tillämpas på samma sätt för arbetsgivare som är etablerade i utlandet som för motsvarande svenska arbetsgivare. Kravet tar alltså sikte på hur kollektivavtalets villkor genomdrivs och tillämpas i förhållande till en arbetsgivare från ett annat land snarare än vilken täckningsgrad kollektivavtalet har när det gäller inhemska arbetsgivare.

De nu anförda leder sammanfattningsvis till följande slutsatser. Ett svenskt rikstäckande branschavtal, dvs. ett avtal som på nationell nivå har slutits mellan de centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna inom branschen, får anses ”gälla allmänt” för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området på det sätt som anges i utstationeringsdirektivet. Sverige kan i direktivets mening besluta att utgå från ett sådant avtal vid utsträckningen av svenska villkor genom att i lag föreskriva att en stridsåtgärd mot en utstationerande arbetsgivare är tillåten bara om de villkor en arbetstagarorganisation vill genomdriva motsvarar villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal.

Regeringen föreslår därför att det i utstationeringslagen anges som en förutsättning för rätten att vidta stridsåtgärder att de villkor som krävs motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagar i den aktuella branschen (se 5 a § i lagtexten).

#### *Villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder*

Lavaldomen innebär, som tidigare framgått, att det, när utstationeringsdirektivet genomförts som i Sverige, inte får genomdrivas krav på högre nivå på villkoren inom direktivets hårda kärna än den miniminivå som följer av 5 § utstationeringslagen.

Det kan då ifrågasättas om det finns något utrymme för att vid sidan av den lagstiftning som 5 § utstationeringslagen hänvisar till utsträcka tillämpningen av kollektivavtalsvillkor inom samma områden. *Stockholms universitet* anser att Lavaldomen helt stängt dörren för att genom stridsåtgärder genomdriva villkor som är förmånligare för arbetstagarerna än de som följer av 5 § utstationeringslagen. Som utredningen funnit kan emellertid utstationeringsdirektivet inte anses hindra att olika metoder inom ramen för direktivet tillämpas samtidigt för att utsträcka nationella villkor. Enligt artikel 3.1 i direktivet ska medlemsstaterna se till att utstationerande företag på de områden som anges i den hårda kärnan garanterar de utstationerade arbetstagarerna värdlandets arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lagar eller andra författningar och/eller i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän



giltighet. Med hänsyn till uttrycket och/eller bör det vara möjligt att föreskriva att lagreglerna inom de relevanta områdena generellt ska tillämpas av utstationerade arbetstagare och samtidigt, för exempelvis en viss sektor eller bransch, föreskriva att villkoren i ett allmängiltigt kollektivavtal i stället ska tillämpas av en utstationerande arbetsgivare inom den branschen. Så har också enligt utredningen direktivet genomförts i många medlemsstater, bl.a. i Tyskland. Det bör således inte finnas något som hindrar att en utsträckning av villkor i kollektivavtal sker vid sidan av lagstiftningen, så länge detta sker enligt ett system som är anvisat i direktivet.

Som tidigare framgått erbjuder artikel 3.8 andra stycket utstationeringsdirektivet ett alternativ för utsträckning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal för medlemsstater som inte har något system för allmängiltigförklaring. Det finns inget som talar emot att även en utsträckning av kollektivavtalsvillkor genom användandet av ett sådant alternativt system kan ske vid sidan av lag inom den hårda kärnan. Om ett system införs för utsträckning av villkor som bygger på artikel 3.8 andra stycket, bör alltså, utan hinder av Lavaldomen, kollektivavtalsvillkor kunna krävas av en utstationerande arbetsgivare, även när villkoren är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av lagregleringen på området.

När det rör sig om villkor som kan variera till nivå, som exempelvis lön och antal betalda semesterdagar, framgår det av utstationeringsdirektivet och Lavaldomen att det enbart är minimivillkor inom den hårda kärnan som får genomdrivas. Detta måste anses gälla oavsett om villkoren regleras i lag eller kollektivavtal och oavsett vilket system som valts för fastställande av villkoren. I den mån villkor i ett kollektivavtal utsträcks gäller således att det är miniminivåerna i detta kollektivavtal som får genomdrivas med stridsåtgärder.

En utstationerad arbetstagare är enligt 5 § utstationeringslagen garanterad vissa arbets- och anställningsvillkor på alla områden inom utstationeringsdirektivets hårda kärna, bortsett från minimilön som inte är fastställd i lag. Av skäl som närmare utvecklas under följande rubrik är det enligt regeringens bedömning inte EG-rättsligt tillåtet att vidta stridsåtgärder för att driva igenom kollektivavtalsvillkor som en utstationerad arbetstagare redan på annat sätt är tillförsäkrad. Kollektivavtalets villkor måste innebära en förbättring för arbetstagaren för att en stridsåtgärd ska vara försvarbar med hänsyn till det hinder för den fria rörligheten som åtgärden medför. Det förslag som lämnas av *Saco*, *LO* och *TCO* att det ska räcka att de begärda villkoren minst motsvarar vad som följer av lagregleringen kan därför inte godtas. De villkor som facket går till strid för måste alltså vara förmånligare än de villkor som följer av lagregleringen. För att avgöra om de begärda villkoren är förmånligare måste en jämförelse göras. Hur den jämförelsen ska göras återkommer regeringen till i författningsskomentaren.

När det gäller lagtextens utformning påpekar *Saco*, *LO* och *TCO* att det inte alltid är adekvat att tala om minimivillkor på de områden som ligger inom den hårda kärnan. Organisationerna föreslår därför att ”minimi” inte anges i lagen för andra villkor än lön. Uttrycket minimivillkor kan dock enligt regeringens uppfattning vara relevant på andra områden än lön, t.ex. när det gäller arbetstid och semesterförmåner. För att det ska stå

klart att endast minimivillkor kan krävas företräddes regeringen därför utredningens förslag. Detta innebär naturligtvis inte att alla kategorier som de krävda villkoren avser måste kunna innefatta olika nivåer.

I Lavaldomen ansågs Byggnadsavtalet vara svår genomträngligt och oförutsebart när det gällde vilken minimilön som ska gälla. Någon klar minimilön kunde inte på förhand utläsas av avtalet. Avtalets konstruktion innebar bl.a. att det förutsatte förhandlingar innan den nivå som skulle gälla i fråga om lön kunde fastställas. Ett system som tillåter stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med denna typ av lönesystem ansågs strida mot friheten att utöva tjänster. Utredningen föreslår därför att det i lagtexten anges att minimilönen ska vara ”tydligt definierad” och att övriga villkor ska vara ”tydligt angivna”. *Arbetsdomstolen* avstyrker detta förslag med motiveringen att det bör vara tillräckligt att klargöra att de villkor som krävs inte avser annat än en angiven minimilön och angivna minimivillkor. Regeringen delar domstolens uppfattning. Det framgår ändå av lagtexten att villkoren måste vara bestämda i avtalet och att de inte ska fastställas först efter förhandlingar på det sätt som var fallet i Laval målet. Regeringen följer därför domstolens synpunkt på lagtextens utformning i detta avseende.

*Saco*, *LO* och *TCO* tar upp frågan om stridsåtgärder för att genomdriva krav på avtalsförsäkringar. Organisationerna föreslår att det i utstationeringslagen anges att även krav på tecknande av sådana avtalsförsäkringar kan genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. De hävdar att utstationeringsdirektivet ger grund för att med stridsåtgärder genomdriva krav på att den utstationerande arbetsgivaren tecknar försäkringar såsom TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) och TGL (Tjänstegrupplivförsäkring). Direktivets hårda kärna omfattar nämligen enligt artikel 3.1 e arbets- och anställningsvillkor på områdena för säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen. Denna uppfattning är emellertid enligt regeringen inte förenlig med EG-domstolens uttalanden i Lavaldomen, se p. 20 och 83. Utstationerande företag kan därför inte med stöd av direktivets uttryck ”säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen” åläggas en sådan skyldighet. En annan fråga är om försäkringar kan innefattas i begreppet minimilön. *Saco*, *LO* och *TCO* hävdar att så är fallet. Regeringen återkommer till den frågan i författningskommentaren till 5 a §.

På grund av det nu anförda föreslår regeringen som en ytterligare förutsättning för rätten att vidta stridsåtgärder att de kollektivavtalsvillkor som krävs inte avser annat än minimilön eller andra minimivillkor som är förmånligare för de utstationerade arbetstagarna än de som följer av 5 § utstationeringslagen (se 5 a § i lagtexten).

### *Utländska kollektivavtal och befintliga villkor*

Lex Britannia underkändes i Lavaldomen eftersom lagen i nu aktuell del befanns vara direkt diskriminerande mot företag från andra medlemsstater. EG-domstolens ställningstagande i denna del motiverades med att Lex Britannia inte tar hänsyn till om ett företag från en annan medlemsstat redan är bundet av ett avtal i hemlandet, oavsett innehållet i detta avtal. Av detta kan man dra slutsatsen att rätten att vidta stridsåtgärder i

syfte att få till stånd ett kollektivavtal på något sätt måste vara beroende av det utländska kollektivavtalets innehåll.

Vidare är en inskränkning i friheten att utöva tjänster enligt fast praxis från EG-domstolen tillåten endast under förutsättning att den har ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget och om den är motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset. I Lavaldomen sägs att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda arbetstagarna kan utgöra ett sådant tvingande hänsyn till allmänintresset. En förutsättning för att en nationell reglering ska kunna accepteras på denna grund är dock bl.a. att den inte går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå det aktuella syftet samt att den tar hänsyn till huruvida intresset redan tillgodoses genom nationella regler i det land där tjänsteutövaren är etablerad. En proportionalitetsprincip och en princip som brukar benämnas principen om ömsesidigt erkännande gäller enligt EG-rätten. I dessa principer ligger att de utstationerade arbetstagarna ska ges en verklig fördel för att en stridsåtgärd ska kunna motiveras med hänvisning till skyddet för arbetstagarna.

Detta synes innebära att en spärr måste finnas mot att stridsåtgärder tillåts för att driva igenom villkor som det utstationerande företaget redan tillämpar för att systemet ska kunna försvaras EG-rättsligt. Ett system med stridsåtgärder för att genomdriva kollektivavtalsvillkor bör på motsvarande sätt som gäller för andra system enligt utstationeringsdirektivet kunna sätta normen för vilka villkor som ska tillämpas i värdstaten, men inte hindra tjänsteutövningen om tjänsteutövaren redan tillämpar motsvarande eller bättre villkor på någon annan grund.

Det kan därför knappast vara godtagbart att ha ett system som möjliggör att stridsåtgärder alltid ska kunna vidtas i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för de utstationerade arbetstagarna. Om arbetstagarna redan har villkor i nivå med det kollektivavtal som arbetsorganisationen vill teckna med arbetsgivaren, föreligger inte proportionalitet i förhållandet mellan stridsåtgärden och syftet med den. Principen om ömsesidigt erkännande respekteras inte, och från den utstationerade arbetstagarens utgångspunkter syftar inte stridsåtgärden till att förbättra arbets- och anställningsvillkoren jämfört med de villkor som redan gäller.

Mot detta hävdar *LO* och *TCO* att ett kollektivavtal utgör en förutsättning för att det ska kunna kontrolleras att arbetsgivaren verkligen tillämpar vissa villkor för sina utstationerade arbetstagare. De anser – med stöd av *Saco* – att det åtminstone bör vara EG-rättsligt tillåtet att kräva att en arbetsgivare som påstår sig tillämpa lika bra eller bättre villkor än de som den fackliga organisationen kräver, bekräftar dessa villkor genom att teckna ett svenskt kollektivavtal. I vart fall anser organisationerna att stridsåtgärder bör vara otillåtet endast om villkoren tillämpas enligt ett utländskt kollektivavtal.

Regeringen delar dock utredningens uppfattning att intresset av kontroll och övervakning av att vissa villkor verkligen tillämpas inte utifrån EG-rätten i sig alltid kan motiveras att ett kollektivavtal drivs igenom med stridsåtgärder. Det går inte att komma runt det faktum att EG-domstolen underkände det svenska systemet där ett utländskt kollektivavtal kan trängas undan, trots att det innehåller lika bra eller bättre villkor än det kollektivavtal den fackliga organisationen kräver.

Begränsas inte rätten att vidta stridsåtgärder på ett sätt som medför att hänsyn tas åtminstone till sådana villkor som arbetsgivaren redan tillämpar enligt kollektivavtal, synes effekten bli en diskriminering av det slag som EG-domstolen fann i Laval-målet. Även en reglering som tar hänsyn till villkor som tjänsteutövaren tillämpar för de utstationerade arbetstagarna, men som ändå alltid medger att stridsåtgärder vidtas för att genom ett kollektivavtal i Sverige bekräfta dessa villkor är därför enligt regeringens mening oförenlig med EG-rätten.

Inte heller när det gäller villkor som den utländska arbetsgivaren tillämpar på annan grund än kollektivavtal kan, som utredningen funnit, övervakning och kontroll som ensam faktor innebära att stridsåtgärder alltid ska kunna vidtas för att åstadkomma ett kollektivavtal i Sverige. Inte minst gäller detta mot bakgrund av att det enligt svensk rätt inte finns några egentliga begränsningar i fråga om hur långtgående en stridsåtgärd kan vara. I praktiken kan ett krav på att teckna ett kollektivavtal med det enda syftet att åstadkomma viss kontroll av tillämpningen av vissa villkor genomdrivas med full kraft, med vidtagande av sympatiåtgärder från andra fackförbund osv., även om det i och för sig skulle vara klarlagt att arbetsgivaren tillämpar tillräckligt bra villkor på sina arbetstagare. Enligt regeringens bedömning skulle ett system som utan begränsningar tillåter sådana stridsåtgärder vara svårt att förena med EG-rätten. Till detta kommer att principerna om proportionalitet och ömsesidigt erkännande inte är kopplade till det förhållandet att det föreligger ett utländskt kollektivavtal. Principerna måste anses medföra att även andra grunder för de tillämpade villkoren måste begränsa rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett svenskt kollektivavtal. De fackliga organisationernas uppfattning att stridsåtgärder bör vara otillåtna endast om villkoren tillämpas enligt ett utländskt kollektivavtal kan därför inte godtas.

Regeringens slutsats av det hittills anförda är att en reglering av rätten att vidta stridsåtgärder måste innehålla en spärr mot att sådana åtgärder vidtas när arbetsgivaren redan tillämpar minst lika bra villkor som de som den fackliga organisationen vill genomdriva, oavsett om villkoren tillämpas på grund av kollektivavtal, enskilda anställningsavtal eller utländsk lag.

Samtidigt är det naturligtvis viktigt att systemet innefattar en möjlighet till övervakning och kontroll av att arbetsgivaren verkligen tillämpar sådana villkor som får krävas enligt utstationeringsdirektivet. Frågan är om systemet kan utformas så att de fackliga organisationerna får en möjlighet till övervakning och kontroll som liknar den som följer av ett kollektivavtalsförhållande, samtidigt som EG-rättsliga principer respekteras. Detta bör enligt regeringens uppfattning kunna åstadkommas med en regel som innebär att den utstationerande arbetsgivaren för att vara fredad från stridsåtgärder måste visa att den utstationerade personalen har villkor som ligger minst i nivå med vad som kan krävas. För att fredsplik ska råda åligger det därmed arbetsgivaren att lägga fram dokumentation eller annat underlag som visar att vissa villkor, enligt kollektivavtal, enskilt avtal eller på annan grund, verkligen tillämpas på de utstationerade arbetstagarna. Kan arbetsgivaren visa att villkoren håller tillräckligt hög nivå får ingen stridsåtgärd vidtas i syfte att få till stånd ett kollektivavtal.

En sådan ordning innebär att hänsyn tas till de villkor som en tjänsteutövare från ett annat land redan tillämpar på de utstationerade arbetstagarna på ett sätt som synes göra att EG-rättsliga principer respekteras. Regeln framstår också som en godtagbar lösning på det diskrimineringsproblem som EG-domstolen uppmärksammade i Lavaldomen, eftersom hänsyn tas till innehållet i ett eventuellt utländskt kollektivavtal. Samtidigt ges de fackliga organisationerna ett verktyg för att övervaka och kontrollera att godtagbara villkor verkligen tillämpas.

Regeln, som är hämtad från utredningens förslag, har emellertid ifrågasatts från några håll under remissbehandlingen. *LO* och *TCO* uppger att det är vanligt att utstationerande arbetsgivare upprättar dubbla avtal inför en utstationering, där ett av avtalen är ett skenavtal att visa upp i värdlandet, och att det därför kan bli svårt för en arbetstagarorganisation att motbevisa arbetsgivarens påståenden. I vilken utsträckning detta verkligen förekommer i praktiken är inte känt. Även om det kan tänkas förekomma är det inget som enligt regeringens uppfattning bör få någon avgörande betydelse vid utformningen av regelsystemet. Problemet bör kunna lösas genom att ett relativt högt krav ställs på tillförlitligheten hos den utredning som arbetsgivaren måste lägga fram.

I detta sammanhang vill regeringen också kommentera *Lunds universitets* uppfattning att fackliga stridsåtgärder mot ett utstationerande EES-företag i syfte att träffa kollektivavtal alltid strider mot EG-rätten, oavsett innehållet i det kollektivavtal som arbetstagarorganisationen vill få till stånd, med hänsyn till kollektivavtalets olika rättsverkningar enligt svensk rätt, t.ex. enligt medbestämmandelagen, anställningsskyddslagen och förtroendemannalagen. Med rättsverkningar avses här inte den avtalsrättsliga skyldigheten att följa avtalet och tillämpa dess villkor utan andra, särskilda rättsföljder som genom olika arbetsrättsliga lagar knyts till den omständigheten att ett kollektivavtal har ingåtts. Som exempel kan nämnas regeln om arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen och informationsskyldigheten enligt 19 § samma lag. Dessa rättsverkningar kan enligt universitetet inte påtvingas en utstationerande arbetsgivare med stöd av utstationeringsdirektivet och de innebär ett hinder för den fria rörligheten som inte kan rättfärdigas. Även *Svenskt Näringsliv* ger uttryck för denna uppfattning.

I vilken utsträckning rättsverkningarna av ett kollektivavtal ska bedömas enligt svensk rätt beror, som *Uppsala universitet* konstaterar, på internationellt privaträttsliga regler. När arbetet utförs i Sverige och ena parten i kollektivavtalet är en svensk arbetstagarorganisation ligger det närmast till hands att utgå ifrån att svensk rätt är tillämplig på avtalet. Detta medför, som *Lunds universitet* påpekar, att de olika rättsverkningar som enligt svensk rätt är förknippade med ett kollektivavtalsförhållande inträder i förhållandet mellan det utstationerande företaget och den svenska fackliga organisationen när kollektivavtalet ingås.

Detta förhållande kan synas medföra ett otillåtet hinder för den fria rörligheten enligt artikel 49 i fördraget. Regeringen anser dock att så inte blir fallet med de nya fredspliktsregler som nu föreslås, i synnerhet med hänsyn till den särskilda regel som diskuteras här. Det kommer nämligen enligt förslaget alltid att vara möjligt för en utstationerande arbetsgivare att freda sig mot stridsåtgärder utan att teckna ett svenskt kollektivavtal med alla dess rättsverkningar genom att visa att de befintliga villkoren

ligger på en svensk minimistandard inom utstationeringsdirektivets hårda kärna. Arbetsgivaren kan alltså inte med fackliga stridsåtgärder påtvingas ett svenskt kollektivavtal. De nya reglerna skapar bara en möjlighet för de fackliga organisationerna att sätta press på arbetsgivaren att upprätthålla en svensk minimistandard på villkoren inom direktivets områden. Detta är i enlighet med utstationeringsdirektivets syfte. Naturligtvis kan det tänkas att arbetsgivaren ändå väljer att teckna ett svenskt kollektivavtal, men att den valmöjligheten finns kan enligt regeringens uppfattning inte innebära att systemet ställer upp ett otillåtet hinder för den fria rörligheten.

Vidare framhåller *Uppsala universitet*, *Stockholms universitet* och *Svenskt Näringsliv* att den föreslagna regeln medför att svenska och utländska arbetsgivare inte behandlas helt lika. De ifrågasätter om inte lösningen alltför innebär en otillåten diskriminering. En svensk arbetsgivare har ju möjlighet att freda sig mot stridsåtgärder genom att hänvisa till bundenhet av ett kollektivavtal oavsett innehållet i detta. En arbetsgivare från ett annat land kan enligt den föreslagna regeln inte freda sig enbart genom att vara bunden av ett kollektivavtal i hemlandet, utan bara genom att visa att villkoren som tillämpas på de utstationerade arbetstagarna håller minst miniminivå i branschen i Sverige. Därmed blir det ibland tillåtet att tränga undan ett utländskt kollektivavtal till förmån för ett svenskt i situationer där detta inte hade varit tillåtet om arbetsgivaren varit svensk.

Regeringen delar trots detta utredningens bedömning att den föreslagna lösningen är godtagbar. Som utredningen anför är det ett grundläggande syfte med utstationeringsdirektivet att ursprungslandets villkor enligt lag eller avtal ska trängas undan till förmån för värdlandets på vissa områden. De nu föreslagna fredspliktsreglerna bygger på direktivets artikel 3.8 andra stycket, som medger att tillämpningen av vissa villkor kan genomdrivas, även om inte alla arbetsgivare i värdstaten omfattas av dessa. Vidare bör observeras att *Lex Britannia* underkändes såsom direkt diskriminerande eftersom lagen tillåter undanträngning av ett utländskt kollektivavtal till förmån för ett svenskt utan att hänsyn tas till innehållet i avtalet. Med den lösning regeringen föreslår tas dock hänsyn till innehållet i det utländska avtalet. Undanträngningen av villkor som arbetsgivaren tillämpar på sina anställda enligt en reglering i hemlandet sker inte på någon formell grund utan på den grunden att villkoren inte lever upp till en svensk minimistandard. Till detta ska läggas att en arbetsgivare från ett annat land med den lösning regeringen föreslår kan göra gällande fredsplikt till och med utan att vara bunden av ett kollektivavtal. Denna möjlighet har i regel inte svenska arbetsgivare.

För att helt undvika risken för diskriminering skulle en alternativ åtgärd vara att, vilket *Svenskt Näringsliv* förordar, helt förbjuda undanträngning av utländska kollektivavtal. De utländska företagen skulle då få samma möjlighet som svenska arbetsgivare att freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att företaget redan är bundet av ett kollektivavtal, oavsett nivån på villkoren. En annan tänkbar åtgärd, som *Uppsala universitet* tar upp, är att utforma systemet så att även ett svenskt kollektivavtal kan trängas undan om avtalet inte ger arbetstagarna förmåner som motsvarar en viss godtagbar nivå. Detta skulle alltså innebära att även svenska arbetsgivare i rent inhemska förhållanden måste visa att

kollektivavtalsvillkoren ligger på en viss nivå för att vara fredade mot stridsåtgärder.

Det av Svenskt Näringsliv förordade alternativet skulle innebära att möjligheten att med bibehållande av en svensk kollektivavtalsmodell upprätthålla en svensk minimistandard även med avseende på lönen försämrats. Intresset av att kunna hindra illojal lönekonkurrens talar emot att helt slopa möjligheten att undantränga utländska kollektivavtal. Sverige skulle med en sådan lösning inte heller kunna anses uppfylla skyldigheterna enligt utstationeringsdirektivet. Den av Uppsala universitet förordade lösningen innebär å andra sidan ett väsentligt ingrepp i rent inhemska förhållanden. Vi anser liksom utredningen att Sverige inte behöver vidta så långtgående åtgärder med anledning av Lavaldomen. Den av utredningen föreslagna lösningen är enligt regeringens uppfattning ett bättre alternativ.

I fall där fler än ett centralt och rikstäckande branschavtal kan vara tillämpligt på de utstationerade arbetstagarna, bör det, som utredningen anser, vara tillräckligt att arbetsgivaren kan visa att minimivillkoren enligt ett av dessa avtal tillämpas. En arbetsgivare som inför en utstationering till Sverige har utgått från arbets- och anställningsvillkoren i ett sådant avtal ska således inte behöva drabbas av stridsåtgärder med krav på villkor enligt ett annat branschavtal.

På grund av det nu anförda föreslår regeringen att en stridsåtgärd får vidtas endast om arbetsgivaren inte visar att de utstationerade arbetstagarna väsentligen har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett centralt, rikstäckande kollektivavtal när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 § utstationeringslagen (se 5 a § i lagtexten).

### *Ändringar i medbestämmandelagen*

Begränsningar i den i 2 kap. 17 § regeringsformen grundlagsfästa rätten att vidta fackliga stridsåtgärder finns i dag huvudsakligen i medbestämmandelagen. Där anges i 41–41 b §§ under vilka förhållanden stridsåtgärder är att anse som olovliga. I 42 § anges bland annat att det är förbjudet för en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation att anordna eller på annat sätt föranleda sådan olovlig stridsåtgärd samt att genom understöd eller på annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd. I medbestämmandelagen finns också regler om varsel, medling och skadestånd, vilka kan aktualiseras i samband med stridsåtgärder. Härutöver finns, som tidigare framgått, vissa särskilda bestämmelser om giltigheten av ett kollektivavtal som slutits med en utländsk arbetsgivare efter vidtagande av stridsåtgärder (25 a §) och om konkurrens mellan ett svenskt och ett tidigare slutet utländskt kollektivavtal (31 a §).

Utredningen föreslår en ny paragraf i medbestämmandelagen, 41 c §, som upplyser om att det i utstationeringslagen finns särskilda bestämmelser om tillåtligheten av stridsåtgärder i utstationeringssituationer och att en stridsåtgärd som vidtas i strid med de bestämmelserna är att anse som olovlig. Därmed blir medbestämmandelagens regler om organisationernas ansvar för fredsplikten i 42 § och om skadestånd vid fredspliktsbrott tillämpliga vid utstationeringar, utan att någon hänvisning till dessa be-

stämmelser behöver göras i utstationeringslagen. Förslaget har inte mött några invändningar från remissinstanserna. Regeringen anser för sin del att den särskilda upplysningen om att det i utstationeringslagen finns särskilda bestämmelser om tillåtligheten av stridsåtgärder i utstationeringssituationer tynger lagtexten i onödan. I 41 c § bör det bara anges att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § utstationeringslagen är olovlig.

Av 42 § tredje stycket följer att bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna om organisationernas ansvar för fredsplikten endast gäller när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på. Medbestämmandelagen är inte direkt tillämplig på arbetsförhållandena i utstationeringssituationer. Eftersom organisationerna alltså inte har något ansvar för fredsplikten i sådana fall, är det tillåtet för en arbetstagarorganisation att genom stridsåtgärder undantränga villkor som en utländsk arbetsgivare tillämpar på sina arbetstagare enligt ett kollektivavtal i hemlandet.

Som utredningen funnit måste en justering göras av 42 § tredje stycket så att en arbetstagarorganisation får ett ansvar för fredsplikten enligt de nya reglerna. Utredningen har föreslagit att det görs ett tillägg som anger att den nuvarande regeln i tredje stycket inte gäller när stridsåtgärden är olovlig enligt 41 c §. Ett par remissinstanser anser att bestämmelsen med utredningens förslag blir svåräst. Regeringen har förståelse för den synpunkten, även om utredningens förslag är logiskt korrekt och ändamålsenligt. I syfte att göra regleringen lättillgängligare föreslår regeringen därför en annorlunda lagstiftningsteknisk lösning. Avsikten med förslaget är att den sakliga innebörden ska vara densamma som i utredningens förslag. Förslaget innebär alltså att organisationernas ansvar för fredsplikten enligt 42 § första stycket ska tillämpas inte bara då medbestämmandelagen är direkt tillämplig på arbetsförhållandena utan även när stridsåtgärder vidtas mot en utländsk arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige.

Utredningen föreslår även en justering av 25 a § medbestämmandelagen med motiveringen att tillåtligheten av stridsåtgärder i nu aktuella situationer regleras även i utstationeringslagen. Således bör det enligt utredningen föreskrivas i paragrafen att ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd ändå är giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt medbestämmandelagen eller utstationeringslagen. Det är kan dock ifrågasättas om denna paragraf i praktiken någon gång kan bli tillämplig på ett kollektivavtal som ingåtts med en svensk facklig organisation efter stridsåtgärder i en utstationeringssituation. Hur det än må vara med den saken anser regeringen att den av utredningen föreslagna lagändringen inte är nödvändig för att uppnå det önskade resultatet. Av 41 c § medbestämmandelagen följer nämligen att en stridsåtgärd som vidtagits i enlighet med 5 a § utstationeringslagen är tillåten även enligt medbestämmandelagen. 25 a § medbestämmandelagen blir därmed – om övriga förutsättningar i paragrafen är uppfyllda – tillämplig i ett sådant fall utan en hänvisning till utstationeringslagen.



### *Stridsåtgärder för egna medlemmar*

De nya fredspliktsregler som utredningen föreslår är avsedda att tillämpas oberoende av om en utstationerad arbetstagare är medlem i den svenska fackliga organisation som vidtar stridsåtgärder. *Saco*, *LO* och *TCO* anser däremot att de nya reglerna inte ska gälla i situationer där de fackliga organisationerna verkar för att ta till vara sina medlemmars intressen. Till stöd för den uppfattningen pekar organisationerna på att de utstationerade arbetstagarna i Laval-målet inte var medlemmar i Byggnads. Som det får förstås menar organisationerna att detta förhållande kan antas ha inverkat på målets utgång. Regeringen kan dock för sin del inte finna något som tyder på att så är fallet. De slutsatser EG-domstolen kom till på grund av en tolkning av utstationeringsdirektivet och fördraget synes inte vara beroende av det förhållandet att de utstationerade arbetstagarna inte var medlemmar i förbundet. Som utredningen föreslår bör därför de nya reglerna vara tillämpliga även när en eller flera av arbetstagarna är medlemmar i den svenska arbetstagarorganisationen.

### *En enhetlig reglering*

Tillämpningsområdet för utredningens förslag till nya fredspliktsregler är, som tidigare nämnts, begränsat till utstationerande arbetsgivare som är etablerade i en stat inom EES. Förslaget avviker således från den nuvarande principen att ha en enhetlig reglering gentemot utländska företag, oberoende av om företaget är etablerat i eller utanför EES. Som regeringen anfört vid redogörelsen för utgångspunkterna för lagförslagen, bör emellertid en enhetlig reglering gälla även i fortsättningen, om det inte finns starka, sakliga skäl för att särbehandla företag beroende på deras nationalitet. Några sådana skäl föreligger inte när det gäller utformningen av fredspliktsreglerna. Tillämpningsområdet för regeringens lagförslag omfattar därför alla utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare hit, oberoende av i vilket land företaget är etablerat.

### *Arbetstagarorganisationers rätt att ställa krav*

Som tidigare framgått föreslår utredningen att det i utstationeringslagen införs en ny 5 a §, som upplyser att en arbetstagarorganisation kan ställa krav på att en arbetsgivare i förhållande till sina utstationerade arbetstagare tillämpar villkor enligt kollektivavtal i Sverige. *Arbetsdomstolen* avstyrker förslaget. Domstolen anser att denna information i stället bör lämnas i form av material från förbindelsekontoret eller på annat lämpligt sätt. Enligt domstolen finns det en risk för att paragrafen missförstås så att kraven utan vidare är rättsenliga och därmed bindande för arbetsgivaren.

Regeringen delar Arbetsdomstolens uppfattning och går därför inte vidare med utredningens förslag i denna del.

## *Sammanfattning*

Regeringen anser sammanfattningsvis att utredningens förslag till nya fredspliktsregler är det bästa alternativet och att de remissynpunkter som lämnats på förslaget inte föranleder annat än att det i allt väsentligt genomförs. De föreslagna reglerna undanröjer det hinder för den fria rörligheten för tjänster som EG-domstolen uppmärksammade i Laval-domen på ett sätt som innebär att grunderna för den svenska arbetsmarknadsmodellen även i fortsättningen kan tillämpas i utstationerings-situationer. Reglerna löser diskrimineringsproblemet med Lex Britannia på ett sätt som får anses EG-rättsligt godtagbart och som medför att en svensk standard på arbets- och anställningsvillkoren kan upprätthållas, även när det gäller lön. Det är visserligen bara en svensk minimistandard men det är ändå villkor som motsvarar en nivå som bestäms av arbetsmarknadens parter i centrala branschavtal. Samtidigt ger reglerna arbetstagarorganisationerna ett instrument för övervakning och kontroll av att villkoren också tillämpas i praktiken. Regeringen föreslår därför sammanfattningsvis följande.

I lagen om utstationering av arbetstagare införs en ny 5 a § som anger att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast under vissa närmare angivna förutsättningar. En sådan stridsåtgärd får således vidtas endast om (1) de villkor som krävs (a) motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, och (b) inte avser annat än minimilön eller andra minimivillkor som är förmånligare för arbetstagarna än de som följer av 5 § i lagen, och (2) arbetsgivaren inte visar att de utstationerade arbetstagarna väsentligen har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §.

I lagen om medbestämmande i arbetslivet införs en ny 41 c § som anger att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § utstationeringslagen är olovlig. Vidare införs en ny 42 a § samt ändras 42 § tredje stycket medbestämmandelagen så att bestämmelserna i den sistnämnda paragrafens första stycke om organisationernas ansvar för fredsplikten ska tillämpas vid en utstationering av arbetstagare i Sverige, trots att medbestämmandelagen då inte är direkt tillämplig på arbetsförhållandena.

## *Förslaget strider inte mot några internationella konventioner*

Sverige är, som framgått i avsnitt 4, bundet av Europakonventionen och en rad ILO-konventioner, bland annat nr 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten. Utredningen har prövat hur förslaget att begränsa rätten att vidta fackliga stridsåtgärder förhåller sig till Sveriges åtaganden enligt dessa konventioner. Utredningen bedömer det som osannolikt att förslaget är oförenligt med någon av konventionerna men att det inte kan uteslutas att så är fallet. *Saco*, *LO* och *TCO* ifrågasätter den bedömningen. *ILO-kommitténs* majoritet anser däremot liksom utredningen att övervägande skäl talar för att förslaget inte strider mot någon ILO-konvention.

Regeringen finner inte anledning att göra någon annan bedömning än den utredningen och ILO-kommittén gör. De aktuella konventionerna kan därför inte anses utgöra något hinder för det förslag regeringen nu lägger fram.

## 5.5 Lagreglerade villkor

**Regeringens förslag:** I 5 § utstationeringslagen görs en justering som innebär att utstationerande arbetsgivare inte behöver tillämpa arbetstidslagstiftningens bestämmelser om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

I paragrafen görs också en justering av hänvisningen till semesterlagens bestämmelser med anledning av de ändringar i den lagen som regeringen föreslår i propositionen 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m.

**Lavalutredningens förslag:** Förslaget överensstämmer delvis med regeringens förslag (se SOU 2008:123, s. 284). Skillnaden består i att utredningen föreslår att arbetsgivarna inte heller ska behöva följa bestämmelserna i arbetstidslagstiftningen om förbud mot nattarbete och om skyldigheten att ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver raster.

**Remissinstanserna:** Remissutfallet på utredningens förslag i denna del är splittrat. Flera remissinstanser tillstyrker visserligen förslaget eller har ingen invändning mot det. *Svenskt Näringsliv* anser dessutom att utstationeringslagens hänvisning till semesterlagen inte får omfatta reglerna om beräkning av semesterlön. Organisationen ifrågasätter också om inte en viss bestämmelse i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, som utstationeringslagen hänvisar till, ligger utanför utstationeringsdirektivets hårda kärna.

*Arbetsdomstolen* är å andra sidan inte övertygad om att EG-rätten måste tolkas så som utredningen antar och anser att rättsläget är oklart. Denna uppfattning delas av *Lunds universitet*, som avstyrker förslaget. *Arbetsmiljöverket* anser att förbudet mot nattarbete ligger inom utstationeringsdirektivets hårda kärna. *Stockholms universitet* delar den uppfattningen och anser att även rätten till pauser i arbetet ingår i direktivets hårda kärna. *LO*, *TCO* och *Saco* hävdar att det står helt klart att nattarbetsförbudet och rätten till pauser omfattas av hårda kärnan.

**Semesterlagsutredningens förslag:** Förslaget överensstämmer i sak med regeringens förslag (se SOU 2008:95, s. 50 och 94).

**Remissinstanserna:** Remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har ingen invändning mot det.

**Skälen för regeringens förslag:** Som tidigare framgått ansåg EG-domstolen i Lavaldomen att de stridsåtgärder som vidtogs i Vaxholm var otillåtna enligt EG-rätten, bl.a. därför att Byggnads sökte förmå Laval att ansluta sig till ett kollektivavtal som innehöll villkor utanför utstationeringsdirektivets hårda kärna. I avsnitt 5.4 behandlas det förslag till lagändringar i fråga om rätten att vidta stridsåtgärder som EG-domstolens bedömning i den delen ger anledning till. Härutöver finns det anledning

att mot bakgrund av Lavaldomen överväga om inte hänvisningarna i 5 § utstationeringslagen innebär att utstationerande arbetsgivare tvingas att tillämpa lagreglerade villkor på områden utanför direktivets hårda kärna.

När det till att börja med gäller de lagregler som det hänvisas till i 5 § första stycket utstationeringslagen, kan det ifrågasättas om bestämmelserna i semesterlagen om semesterlön och semesterersättning verkligen omfattas av direktivets hårda kärna. I enlighet med *Svenskt Näringslivs* uppfattning kan direktivets uttryck ”minsta antal betalda semesterdagar per år” läsas som så att det inte syftar på något annat än just antalet dagar. Regeringen anser dock att uttrycket inte behöver ges en så inskränkt betydelse. (I den engelska språkversionen talas om ”minimum paid annual holidays”, i den franska om ”la durée minimale des congés annuels payés” och i den tyska om ”bezahlter Mindestjahresurlaub”.) När direktivet genomfördes i svensk rätt gjordes bedömningen att direktivets uttryck även omfattar bestämmelserna om semesterlön och semesterersättning (prop. 1998/99:90 s. 20). Det finns stöd för den tolkningen i en rapport från en arbetsgrupp som Europeiska kommissionen tillsatte några år efter direktivets antagande för att underlätta genomförandet av direktivet (Report by the Working Party on the transposal of the Directive concerning the posting of workers, färdigställd i september 1999, se Annex 1). Regeringen anser mot den bakgrunden att det inte finns skäl för att nu föreslå någon ändring i det avseendet.

När det gäller de lagar som anges i 5 § andra stycket utstationeringslagen, kan det konstateras att det är fråga om regler av offentligrättslig karaktär. Detta har emellertid, som utredningen konstaterar, ingen betydelse när det gäller att avgöra om utstationerande arbetsgivare enligt EG-rätten kan åläggas att följa dem. I den mån som bestämmelserna rör arbets- och anställningsvillkor och faller utanför utstationeringsdirektivets hårda kärna kan utländska företag inte åläggas att följa dem med motiveringen att de är offentligrättsliga.

Av de bestämmelser som anges i 5 § andra stycket är det, som utredningen funnit, vissa bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik som kan tänkas ligga utanför den hårda kärnan. Det rör sig om bestämmelser om nattarbete, rätt till pauser och rätt till besked om ändringar i arbetstidens förläggning viss tid i förväg. När det gäller arbetsförmedlingslagen råder det däremot enligt regeringens uppfattning ingen tvekan om att hänvisningarna i utstationeringslagen är korrekta.

De områden inom vilka de aktuella bestämmelserna i arbetstidslagsstiftningen skulle kunna anses falla är ”längsta arbetstid och kortaste vilotid” samt ”säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen” (artikel 3.1 a och e). Frågan är om bestämmelserna i enlighet med utredningens bedömning måste anses falla utanför båda dessa områden.

I 12 § arbetstidslagen föreskrivs som huvudregel att alla arbetsgivare som anlitat arbetstagare till arbete annat än tillfälligt ska lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Denna bestämmelse är en ordningsföreskrift som motiveras bl.a. av att deltidsarbetande ska kunna planera sin fritid. Regeringen delar utredningens bedömning att

denna föreskrift inte kan anses falla inom något av de angivna områdena. En utstationerande arbetsgivare kan därför inte åläggas att följa den. Detsamma gäller motsvarande bestämmelser i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik.

Utredningen anser att bestämmelsen i 13 § andra stycket arbetstidslagen, enligt vilken tiden mellan midnatt och klockan 5 ska ingå i dygnsvilan, inte torde vara en bestämmelse om längsta arbetstid och kortaste vilotid. Vidare anser utredningen att bestämmelsen i 17 § arbetstidslagen, enligt vilken arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna, inte är en bestämmelse om kortaste vilotid.

Utredningens bedömningar framstår i och för sig som välmotiverade. I brist på vägledande avgöranden från EG-domstolen om hur utstationeringsdirektivet ska tolkas i nu aktuellt hänseende finns det dock enligt regeringens uppfattning ingen helt säker grund för utredningens slutsatser om innebörden av uttrycket ”längsta arbetstid och kortaste vilotid”. Detsamma gäller slutsatsen att nattarbetsförbudet och rätten till pauser i arbetet inte kan anses ingå i området ”säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen”. Som *Arbetsdomstolen* och *Lunds universitet* konstaterar är rättsläget oklart och direktivet behöver inte nödvändigtvis tolkas på det sätt som utredningen gör. Både nattarbetsförbudet och rätten till pauser i arbetet är motiverade av hänsyn till arbetstagarnas hälsa och säkerhet, även om bestämmelserna systematiskt sedan arbetstidslagens tillkomst är placerade i den lagen i stället för i arbetsmiljölagen. De remissinstanser som hävdar att dessa regler omfattas av området ”säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen” har därför fog för sin uppfattning med utgångspunkt från direktivets ordalydelse. Som *LO* och *TCO* anför finns det även ett visst stöd för en sådan tolkning i EG-domstolens dom den 12 november 1996 i mål C-84/94, *Förenade kungariket mot rådet*, REG 1996, s. I-5755, trots att domstolen i det målet inte tolkade utstationeringsdirektivet utan ett liknande uttryck som direktivets i dåvarande artikel 118a i fördraget.

På grund av det anförda föreslår regeringen i enlighet med utredningens förslag att 5 § utstationeringslagen justeras på det sättet att utstationerande arbetsgivare inte behöver tillämpa bestämmelserna om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Till skillnad mot utredningens förslag föreslår regeringen att paragrafens hänvisningar till arbetstidslagstiftningens bestämmelser om nattarbetsförbud och rätt till pauser i arbetet behålls.

I propositionen 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m. har regeringen föreslagit vissa ändringar i semesterlagen. Den propositionen, som beslutades den 3 september 2009, grundar sig på Semesterlagsutredningens betänkande *Enklare semesterregler*, SOU 2008:95. Semesterlagsutredningen föreslår i betänkandet vissa följdändringar i 5 § utstationeringslagen med anledning av ändringarna i semesterlagen. Regeringen har funnit det lämpligt att ta upp förslaget i denna lagrådsremiss. Ändringarna innebär inte att utstationerande arbetsgivare i sak tvingas tillämpa semesterlagens regler i större eller mindre utsträckning än i dag i förhållande till utstationeringsdirektivets hårda kärna.

## 5.6 Förbindelsekontorets funktion

**Regeringens förslag:** Arbetsmiljöverket, som även fortsättningsvis ska vara förbindelsekontor, ska hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § utstationeringslagen eller som annars kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering av arbetstagare i Sverige.

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §.

**Lavalutredningens förslag:** Förslaget överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag (se SOU s. 327 och 329). Skillnaden består i att utredningens förslag skiljer mellan utstationerande företag inom EES och övriga företag, medan regeringens förslag gäller generellt oavsett var det utländska företaget är etablerat.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser anser att Medlingsinstitutet bör överta rollen som förbindelsekontor från Arbetsmiljöverket, bland dem *Arbetsgivarverket*, *Arbetsgivaralliansen*, *Saco*, *LO* och *TCO*. Ett par instanser anser att frågan bör utredas särskilt.

I övrigt tillstyrks förslaget eller lämnas det utan erinran av de flesta remissinstanser, bl.a. av *Arbetsmiljöverket*, *Saco*, *LO* och *TCO*.

*Kommerskollegium* och *Svenskt Näringsliv* anser däremot att de föreslagna åtgärderna inte är tillräckliga. *Svenskt Näringsliv* menar att Arbetsmiljöverket inte med säkerhet på förhand kan bedöma vilka kollektivavtalsvillkor som en arbetstagarorganisation kan komma att kräva. *Kommerskollegium* anser att en kontrollmekanism bör införas i utstationeringslagen för att säkerställa att informationen till utstationerande företag lämnas på ett objektivt och säkert sätt.

*Sveriges advokatsamfund* förordar att en skadeståndssanktion knyts till skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Även *Kommerskollegium* anser att utstationeringslagen bör tillföras en regel om konsekvenserna av att arbetstagarorganisationen inte fullgör skyldigheten att ge in villkoren. Några remissinstanser, bland dem *Arbetsgivarverket*, anser att det ska vara en förutsättning för rätten att vidta stridsåtgärder att de kollektivavtalsvillkor som krävs har getts in till förbindelsekontoret i förväg.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Arbetsmiljöverket bör vara förbindelsekontor*

Hos Arbetsmiljöverket finns utarbetade rutiner för att sköta uppdraget att vara förbindelsekontor. Dessutom är verket tillsynsmyndighet när det gäller såväl arbetstidslagen som arbetsmiljölagen. Verket meddelar närmare föreskrifter om tillämpningen av lagstiftningen inom dessa områden. När det gäller denna lagstiftning och annan reglering besitter Arbetsmiljöverket stor sakkunskap och har förutsättningar att på ett korrekt och effektivt sätt bistå en utländsk tjänsteutövare i fråga om vad som gäller enligt den svenska regleringen inom dessa områden. Även när

det gäller andra områden som avses i 5 § utstationeringslagen har verket goda förutsättningar att ge information. Även om det, som utredningen och många remissinstanser uppmärksammar, finns skäl även för att Medlingsinstitutet, med dess särskilda kunskap om svenska kollektivavtal, ska ha rollen som förbindelsekontor, anser regeringen att övervägande skäl talar mot att nu göra någon organisatorisk förändring.

### *Arbetsmiljöverkets roll bör förstärkas*

Enligt 9 § andra stycket utstationeringslagen ska Arbetsmiljöverket hänvisa till berörda kollektivavtalsparter för information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering av arbetstagare i Sverige. Regeringen anser att Arbetsmiljöverket därigenom har en alltför passiv roll när det gäller att upplysa utländska arbetsgivare om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga. Inte minst på EU-nivå har understrukits vikten av att förbindelsekontoren på ett aktivt sätt bistår tjänsteutövare och utstationerade arbetstagare från andra medlemsländer när det gäller information om vad som gäller vid en utstationering till värdlandet. En aktivare roll för verket ger förutsättningar för en utländsk tjänsteutövare att på ett enklare sätt ta reda på vilka villkor som kan komma att krävas av de fackliga organisationerna vid en utstationering i Sverige. Arbetsmiljöverket bör kunna hjälpa en utländsk tjänsteutövare eller arbetstagare med information om villkor som kan komma att krävas vid en utstationering i Sverige, inte bara enligt lag utan även enligt kollektivavtal. Det bör i regel inte vara särskilt svårt för verket att bedöma vilket kollektivavtalsområde som det aktuella arbetet faller under. Inget hindrar naturligtvis att verket vid tveksamhet kontaktar arbetsmarknadens parter för att få upplysningar till grund för en säkrare bedömning.

Det viktigaste är enligt regeringens uppfattning att Arbetsmiljöverket kan informera om sådana kollektivavtalsvillkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder enligt den föreslagna 5 a § utstationeringslagen. Vid en utstationering i Sverige kan naturligtvis även andra kollektivavtalsvillkor komma att bli tillämpliga. Det utländska företaget kan ju vara medlem i en svensk arbetsgivarorganisation och därigenom bli bundet av ett tillämpligt kollektivavtal. Man måste också räkna med att det utländska företaget utan ett sådant medlemskap frivilligt väljer att ansluta sig till ett kollektivavtal utan att det behöver bli aktuellt med några stridsåtgärder. För allmän information om villkoren i ett centralt avtal ligger det väl närmast till hands att företaget vänder sig till den svenska arbetsgivarorganisation som är part i avtalet. Men Arbetsmiljöverket bör även kunna bistå med viss information om sådana avtal till ett utländskt företag som vänder sig till verket inför en utstationering.

Det bör enligt regeringen inte vara nödvändigt att, som *Kommerskollegium* föreslår, i utstationeringslagen införa någon särskild kontrollmekanism för att informationen till det utländska företaget ska lämnas på ett objektivt och säkert sätt. Regeringens avsikt är inte att Arbetsmiljöverket ska inta rollen som företrädare eller ombud för frågeställaren. Arbetsmiljöverket kan inte få till uppgift att tolka bestämmelserna i ett kollektivavtal och att närmare upplysa om hur de ska tillämpas i fall där

det kan råda osäkerhet i den frågan. Det är avtalsparterna själva som svarar för tolkningen av avtalet, och ytterst kan det bli Arbetsdomstolen som avgör den saken.

På grund av det nu anförda föreslår regeringen att Arbetsmiljöverkets funktion förstärks på så sätt att verket ska hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § utstationeringslagen eller som annars kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering av arbetstagare i Sverige.

### *En skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket*

För att Arbetsmiljöverket ska kunna fullgöra den nya skyldigheten att hjälpa till med information om villkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder behöver verket ha de aktuella villkoren tillgängliga. De nya fredspliktsreglerna kan antas i praktiken leda till att de fackliga organisationer som berörs av utstationeringar och som kan ha ett intresse av att genomdriva vissa villkor med stöd av stridsåtgärder antingen tar fram ett standardiserat kollektivavtal med relevanta villkor hämtade från det centrala avtalet eller använder sig av en hängavtalsmodell, där avtalet hänvisar till relevanta villkor i det centrala kollektivavtalet.

Regeringen föreslår därför att det i utstationeringslagen införs en ny 9 a § enligt vilken en arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som den kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §.

Som utredningen anför bör det ligga i de fackliga organisationernas intresse att se till att det svenska systemet med kollektivavtal i förhållande till utländska tjänsteutövare blir transparent och förutsebart för utländska företag. Regeringen gör därför bedömningen att det inte är nödvändigt att, som *advokatsamfundet* föreslår, koppla någon sanktion till skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkoren till Arbetsmiljöverket. Inte heller bör det, som några remissinstanser föreslår, vara en förutsättning för rätten att vidta stridsåtgärder att de begärda villkoren getts in till verket. En sådan åtgärd skulle enligt regeringens bedömning innebära en alltför långtgående inskränkning av stridsrätten. Det faktum att en facklig organisation inte har gett in villkoren till verket bör alltså inte påverka bedömningen av en stridsåtgärds lovlighet eller medföra någon skadeståndsskyldighet.

### *Arbetsgivare utanför EES*

Som nyss nämnts skiljer utredningens förslag mellan utstationerande företag inom EES och övriga företag. Liksom när det gäller förslaget till nya fredspliktsregler avviker förslaget således från den nuvarande principen att ha en enhetlig reglering gentemot utländska företag, oberoende av om företaget är etablerat i eller utanför EES. Inte heller på detta område anser emellertid regeringen att det finns några starka, sakliga skäl för att särbehandla företag beroende på deras nationalitet. Förstärkningen av Arbetsmiljöverkets roll som förbindelsekontor bör därför gälla gentemot alla utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare hit, oberoende av i vilket land företaget är etablerat.



## 5.7 Arbetsdomstolens behörighet

**Regeringens förslag:** Arbetsdomstolen ska alltid vara behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i den nya 41 c § medbestämmandelagen.

**Lavalutredningen:** Utredningen behandlar inte frågan.

**Remissinstanserna:** Ingen remissinstans yttrar sig i frågan.

**Skälen för regeringens förslag:** I 2 kap. 1 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister anges vilka parter som är behöriga att väcka talan i Arbetsdomstolen som första domstol. Dessa parter är arbetsgivar- och arbetstagarorganisation och arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal. Av andra stycket i paragrafen framgår att Arbetsdomstolen är behörig domstol även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Från huvudregeln i paragrafens första stycke finns ett undantag i det fjärde stycket, där det anges att Arbetsdomstolen alltid är behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i 41 och 41 b §§ medbestämmandelagen. Detta gäller oberoende av partställningen i målet. Även en enskild arbetsgivare som inte själv har slutit kollektivavtal kan således väcka talan i tvist om stridsåtgärd i Arbetsdomstolen som första domstol.

I denna lagrådsremiss föreslår regeringen att det i medbestämmandelagen förs in en ny paragraf, 41 c §, som reglerar tillåtligheten av en stridsåtgärd som vidtas mot en utstationerande arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal, se avsnitt 5.4. Arbetsdomstolen bör naturligtvis alltid vara behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i denna nya paragraf. Detta torde utredningen och remissinstanserna utgå ifrån som något självklart.

För att det inte ska råda någon tvekan i behörighetsfrågan anser regeringen att ett klargörande behöver göras i arbetstvistlagen. Det föreslås därför en ändring i 2 kap. 1 § i lagen, som innebär att Arbetsdomstolen alltid ska vara behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i den nya 41 c § medbestämmandelagen.

## 5.8 Utstationerade arbetstagens rätt enligt kollektivavtal

**Regeringens bedömning:** Det bör inte skapas en möjlighet för en utstationerad arbetstagarorganisation, som inte är medlem i en svensk arbetstagarorganisation, att åberopa villkor enligt ett kollektivavtal som slutits mellan arbetstagarorganisationen och en utstationerande arbetsgivare.

**Utredningens förslag:** Arbets- och anställningsvillkor enligt ett kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en arbetsgivare som är etablerad i ett annat EES-land och som utstationerar arbetstagar till Sverige ska för den tid utstationeringen pågår kunna åberopas av den utstationerade arbetstagarorganisationen, även om han eller hon inte är medlem i en svensk arbetstagarorganisation.

hon inte är medlem i den avtalsslutande organisationen (se SOU 2008:123 s. 319).

**Remissinstanserna:** Flertalet remissinstanser tillstyrker förslaget eller lämnar det utan erinran. *LO*, *TCO* och *Saco* påpekar dock samtidigt att förslaget är systemfrämmande för svensk arbetsrätt. *LO* och *TCO* tillägger att erfarenheten visar att utländska arbetstagare i alla fall aldrig förmår att i praktiken tillvarata sina rättigheter utan medlemskap i en svensk facklig organisation. Även *Lunds universitet* anser att den praktiska betydelsen av den föreslagna regeln blir ringa.

*Svenskt Näringsliv* yttrar sig inte över förslaget. *Teknikföretagen*, vars särskilda yttrande fogats till *Svenskt Näringslivs* yttrande, anser att den föreslagna regeln diskriminerar utländska arbetsgivare. *Teknikföretagen* anser också att regeln utgör ett tydligt brott mot en grundläggande princip inom svensk arbetsrätt och ett allvarligt avsteg från den svenska kollektivavtalsmodellen.

*Arbetsdomstolen* avstyrker förslaget. Det väcker enligt domstolen flera frågor som inte behandlas i utredningens betänkande och avviker påtagligt mot vad som sedan länge gällt enligt svensk kollektiv arbetsrätt. Det finns enligt domstolen ingen bestämmelse i utstationeringsdirektivet som ger påtaglig anledning till en sådan förändring och det saknas skäl att inte fullt ut lita på att den svenska arbetsmarknadsmodellen är tillräcklig från EG-rättslig utgångspunkt.

**Skälen för regeringens bedömning:** Av 23 § medbestämmandelagen framgår att ett kollektivavtal kan slutas av en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare, på ena sidan, och en arbetstagarorganisation, på andra sidan. Kännetecknande för ett kollektivavtal som har slutits av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är att det, enligt 26 § medbestämmandelagen, inom sitt tillämpningsområde binder även medlem i organisationen. Den enskilde arbetstagaren blir genom sitt medlemskap i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen såväl förpliktad som berättigad enligt avtalet.

För en arbetstagare som inte är medlem i en avtalsslutande organisation är situationen en annan. En oorganiserad arbetstagare har varken rättigheter eller skyldigheter enligt kollektivavtalet. En arbetsgivare som inte tillämpar kollektivavtalets villkor på en utomstående arbetstagare riskerar dock att drabbas av skadeståndskrav från den fackliga organisationen under återopande av kollektivavtalsbrott. Enligt fast praxis från *Arbetsdomstolen* gäller nämligen att en arbetsgivare i förhållande till arbetstagarorganisationen genom kollektivavtalet är skyldig att tillämpa dess villkor även på arbetstagare som inte är medlemmar i facket. Men den enskilda arbetstagaren kan inte själv hävda någon rätt enligt kollektivavtalet på grundval av att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa dess villkor på honom eller henne.

Det kan diskuteras hur denna ordning förhåller sig till utstationeringsdirektivets krav. Som utredningen anför får Sverige anses ha en skyldighet att se till att de villkor som i enlighet med direktivet utsträcks för att tillämpas på utstationerade arbetstagare också i verkligheten kommer dessa arbetstagare till del. Ett kollektivavtal som sluts mellan en utstationerande arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation, som inte har några medlemmar hos arbetsgivaren, är bindande enbart mellan dessa parter. En skyldighet gentemot det svenska facket att tillämpa kollektiv-

avtalets villkor på de utstationerade arbetstagarna uppstår visserligen genom avtalet, men avtalet kan inte åberopas av en sådan arbetstagare, såvida han eller hon inte är medlem i den svenska arbetstagarorganisationen.

Utredningen föreslår mot den bakgrunden att villkor enligt ett kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en arbetsgivare som är etablerad i ett annat EES-land och som utstationerar arbetstagare till Sverige ska för den tid utstationeringen pågår kunna åberopas av den utstationerade arbetstagaren, även om han eller hon inte är medlem i den avtalsslutande organisationen.

Regeringen konstaterar att utredningen anför flera goda argument för sitt förslag, som en majoritet av remissinstanserna också ställer sig bakom. Trots detta anser regeringen att övervägande skäl talar mot förslaget. Som nyss nämnts är den utstationerande arbetsgivaren skyldig att tillämpa kollektivavtalets villkor även på utomstående arbetstagare. Det saknas anledning anta annat än att den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen bevakar att så sker. Den föreslagna regeln kan mot den bakgrunden inte anses nödvändig för att det svenska systemet ska uppfylla EG-rättens krav. Till detta kommer att regeln är systemfrämmande och avviker från en grundläggande princip i svensk arbetsrätt, vilket flera remissinstanser uppmärksammar, samt att regeln, som *Teknikföretagen* påpekar, innebär en viss negativ särbehandling av utländska arbetsgivare i förhållande till svenska. Regeringen gör därför bedömningen att utredningens förslag inte bör genomföras i denna del.

## 6 Ikraftträdande

<b>Regeringens förslag:</b> Lagändringarna ska träda i kraft den 1 april 2010.
--

**Lavalutredningens förslag:** Förslaget överensstämmer med regeringens förslag (se SOU 2008:123 s. 77 och 79).

**Remissinstanserna:** LO och TCO anser att lagändringarna bör träda i kraft senast den 1 januari 2010. Övriga remissinstanser yttrar sig inte i frågan.

**Skälen för regeringens förslag:** Det finns inget som ger anledning att avvakta med ikraftträdandet för de nya reglerna. De föreslagna lagändringarna bör därför träda i kraft snarast möjligt. Regeringen föreslår att de träder i kraft den 1 april 2010.

Regeringen ser inget behov av några övergångsbestämmelser.

## 7 Konsekvenser

### 7.1 Allmänt

Av Lavaldomen framgår att det svenska systemet för fastställande av arbets- och anställningsvillkor för till Sverige utstationerade arbetstagare strider mot EG-rätten. Förslagen i denna lagrådsremiss syftar till att åtgärda detta problem genom att för det första begränsa svenska arbetstagarorganisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande tjänsteföretag för att få till stånd kollektivavtal, för det andra förstärka förbindelsekontorets funktion.

Utgångspunkten har varit att bland olika tänkbara alternativ välja de åtgärder som i så stor utsträckning som möjligt medför att den svenska arbetsmarknadsmodellen kan tillämpas även i utstationeringssituationer. Ett system med lagreglerade minimilöner skulle, som regeringen anger i avsnitt 5.4, innebära en ingripande förändring av förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen har därför valt en annan lösning, som i grunden håller fast vid den svenska modellen, enligt vilken lönen bestäms utan statlig inblandning. Med den utgångspunkten finner regeringen, i likhet med utredningen, inte anledning att försöka göra någon närmare kostnadsmissig jämförelse mellan de olika alternativa systemen.

Vid bedömningen av konsekvenserna av förslagen kan det konstateras att den faktiska förekomsten av utstationering av arbetstagare från stater inom EES inte är helt känd. Det finns inga säkra och exakta uppgifter om hur många arbetstagare det rör sig om, vilka länder de kommer ifrån och inom vilka branscher de är verksamma. Det råder dock allmän enighet om att utstationering främst sker i byggföretag och andra entreprenadföretag. Enligt uppgifter till Lavalutredningen från Svenska Byggnadsarbetareförbundet fanns det under hösten 2008 omkring 120 utstationerande företag i byggbranschen med sammanlagt ca 1 050 arbetstagare. Svenska Elektrikerförbundet har beräknat antalet utstationerade elektriker under hösten 2008 inom området för Installationsavtalet till drygt 220 arbetstagare och inom området för Kraftverksavtalet till drygt 60 arbetstagare. Industrifacket Metall har uppgett att man årligen tecknar 30–50 kollektivavtal med företag från andra EES-länder som utstationerar arbetstagare till Sverige. Detta förbund uppskattar att de nämnda företagen i genomsnitt utstationerar 30 personer per företag till Sverige under en tid om 3–6 månader. Merparten av företagen är entreprenadföretag som sysslar med exempelvis ombyggnad av industrialläggningar, men i några fall har det rört sig om bemanningsföretag. Vissa av företagen utför omfattande arbeten i Sverige, t.ex. renovering av värmekraftverk eller pappersbruk, och kan då utstationera 250 arbetstagare till Sverige. Det rör sig ofta om polska eller tjeckiska företag.

Det finns inga uppgifter om i vilken utsträckning utstationering förekommer från länder utanför EES, men det kan antas att det förekommer i mindre utsträckning än från EES-länder.

Utstationering av arbetstagare i Sverige förekommer alltså i relativt liten utsträckning för närvarande. Även om omfattningen kan antas komma att öka i framtiden finns det inte skäl att anta att den praktiska betydelsen av de föreslagna lagändringarna blir särskilt stor i ett samhällsekonomiskt perspektiv. Inte heller finns det skäl att anta att förslagen får några större konsekvenser för vare sig enskilda företag eller arbetstagare i Sverige.

De förslag som regeringen nu lägger fram kan emellertid tänkas få vissa ekonomiska följder i främst två avseenden. För det första kan utstationerande företag från andra länder bli mer konkurrenskraftiga om de tidigare tillämpat svenska kollektivavtal fullt ut men framöver bara behöver tillämpa minimivillkor på de områden som omfattas av utstationeringsdirektivets hårda kärna. Detta kan leda till en ökning av den gränsöverskridande tjänstehandeln. För det andra kan förslagen få ekonomiska konsekvenser om de leder till att det införs bestämmelser om minimilön i kollektivavtal som för närvarande saknar sådana villkor eller om nivåerna på gällande lägstlöner ändras.

Slutligen kan nämnas att Diskrimineringsombudsmannen efterlyser en närmare analys av vilken betydelse förslaget till nya fredspliktsregler har för tillämpningen av diskrimineringslagen (2008:567) på utstationerade arbetstagare. Regeringen vill med anledning av detta klargöra att inget av förslagen i denna lagrådsremiss påverkar tillämpningen av diskrimineringslagen. En utstationerande arbetsgivare är även i fortsättningen tvungen att tillämpa de bestämmelser i den lagen som anges i 5 § utstationeringslagen.

## 7.2 Tjänstehandel, konkurrens och kostnader

Det är inte möjligt att med någon större exakthet uttala sig om följderna av förslagen med avseende på den gränsöverskridande tjänstehandeln och utländska företags konkurrensförmåga. I stora drag kan dock förslagen antas få följande konsekvenser.

I den mån som utstationerande företag från andra länder hittills har tillämpat svenska kollektivavtal fullt ut medför regeringens förslag att deras konkurrenskraft på den svenska marknaden i princip förbättras genom att de får möjlighet att konkurrera med något lägre löner än hittills. De föreslagna fredspliktsreglerna innebär också att utstationerande företag kan freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att de utstationerade arbetstagarna redan har villkor som ligger på en viss nivå. En sådan möjlighet har inte svenska kollektivavtalslösa arbetsgivare i motsvarande situation. De utländska företagen gynnas alltså genom att de får ett starkare skydd mot stridsåtgärder i jämförelse med svenska företag. Även om det stora flertalet svenska arbetsgivare är bundna av kollektivavtal, kan det antas att det i de branscher i vilka utstationering förekommer finns ett antal svenska företag utan kollektivavtal vars konkurrenssituation kan komma att påverkas negativt av detta.

Dessa omständigheter kan medföra å ena sidan en ökad rörlighet för tjänster med de samhällsekonomiska fördelar som detta innebär, å andra sidan sämre förutsättningar för de svenska företag och arbetstagare som utsätts för konkurrens från utländska tjänsteföretag. Många utländska

företag kan dock även i fortsättningen antas komma att tillämpa de centrala avtalen på vanligt sätt genom medlemskap i en svensk arbetsgivarorganisation eller annars på frivillig väg. Det kan nämnas att Sveriges Byggindustrier den 2 december 2008 hade 56 utländska företag som medlemmar, bland dem många polska företag men även företag i Tyskland, Norge och Storbritannien. För de företag som är bundna av ett centralt avtal genom ett sådant medlemskap får de nya fredspliktsreglerna ingen betydelse.

Förstärkningen av förbindelsekontorets funktion innebär en förbättring av utländska tjänsteforetags möjlighet att få information om vilka regler som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. Detta gynnar tjänstehandeln, eftersom företagens förutsättningar att på förhand bedöma konsekvenserna av en utstationering förbättras.

Förslaget att inte längre ålägga utstationerande företag att följa regeln om besked om ändringar i arbetstidens förläggning innebär en förenkling av regelsystemet för dessa företag.

Förslagen medför inga ökade kostnader, varken administrativa eller kostnader av annat slag, för vare sig svenska eller utländska företag. Förslagen bedöms inte heller påverka små företags konkurrensförmåga i förhållande till stora företag.

Sammanfattningsvis kan det antas att förslagen har en positiv effekt på den gränsöverskridande tjänstehandeln och utländska tjänsteforetags konkurrensförmåga. Den samhällsekonomiska konsekvensen av detta blir antagligen begränsad vid den nuvarande omfattningen av utstationering av arbetstagare. Enskilda svenska företag och deras anställda kan dock komma att känna av en ökad konkurrens.

När det gäller arbetsmarknadens parter uppfattning om konsekvenserna av förslagen i nu aktuellt hänseende kan hänvisas till utredningens betänkande, SOU 2008:123 s. 341 f.

### 7.3 Minimilöner

De nya fredspliktsreglerna innebär att arbetstagarorganisationerna i lönehänseende inte kan gå till strid för krav på annat än en minimilön som motsvarar nivån i ett centralt branschavtal. Detta innebär att nivån på minimilönen ytterst bestäms av parterna i de centrala avtalen.

Som tidigare angetts finns det ungefär 600 centrala kollektivavtal i Sverige. Många avtal, såväl inom privat som offentlig sektor, har bestämmelser som förutsätter att de lokala parterna kommer överens om löneutrymmets storlek och fördelning på grupper och individer. De lokala parterna får därför en roll i lönebildningen. I den privata sektorns avtal med LO- och TCO-förbund finns emellertid i stor utsträckning fastställda lägstlöner. De är även vanligt förekommande i den kommunala sektorn men inte inom staten. Lägstlöner i kollektivavtal kan ha olika benämningar, såsom grundlön, minimilön, nyanställningslön och ingångslön. Den lägsta lönen reglerar i allmänhet nivån för en vuxen arbetstagare, i vissa avtal från 18 år, i andra från 20 eller 24 år. Lägstlönerna är ofta differentierade efter ålder, utbildning, yrkesvana/branschvana eller anställningstid eller kombinationer av dessa.

Utstationering sker, som tidigare framgått, främst från byggföretag och andra entreprenadföretag. För byggbranschen är det i första hand villkor i Byggnadsavtalet och Anläggningsavtalet, som båda har ingåtts mellan Sveriges Bygginstrumenter och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, samt i Avtalet för Väg & Ban mellan Sveriges Bygginstrumenter och SEKO som kan bli aktuella som referensavtal i samband med utstationeringar. Vissa entreprenadföretag omfattas av Teknikavtalet IF Metall mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall.

Utredningen har funnit att det i stor utsträckning finns lägslöner i den privata sektorns centrala avtal med LO- och TCO-förbund. Utstationering förekommer främst i branscher som omfattas av sådana avtal. I många av de branscher där de rikstäckande branschavtalen saknar bestämmelser om lägslön är risken för illojal lönekonkurrens för närvarande liten.

Enligt utredningens uppfattning finns det mot den bakgrunden i de flesta rikstäckande branschavtal på de områden där utstationering av arbetstagare är vanligast förekommande och där det finns en risk för illojal lönekonkurrens, villkor som innebär att det går att avgöra vad som kan anses vara minimilön i den mening som avses i den föreslagna lagregleringen. Regeringens förslag, som i allt väsentligt stämmer överens med utredningens, torde därför inte medföra att det inom den närmaste framtiden i någon större utsträckning behöver införas särskilda minimilönebestämmelser i branschavtal som saknar sådana bestämmelser. Det bör dock nämnas att företrädare för främst TCO och förbund inom TCO, men även för Saco, för utredningen framfört uppfattningen att en ökad omfattning av utstationering framöver kan leda till krav på minimilönevillkor i sådana avtal.

Det kan inte uteslutas att regeringens förslag till nya fredspliktsregler kan medföra en press uppåt på vad som kan anses vara minimilönerna i vissa branschavtal. Detta kan i sin tur tänkas påverka sysselsättningen och lönebildningen i övrigt. Det är emellertid inte möjligt för regeringen att säkert bedöma i vilken utsträckning som krav på höjda minimilöner verkligen kommer att leda till högre löner generellt och i vilken mån dessa i så fall kommer att påverka sysselsättningen och svenska företags konkurrensförmåga.

När det gäller arbetsmarknadens parter uppfattning om konsekvenserna av förslagen i nu aktuellt hänseende kan hänvisas till utredningens betänkande, SOU 2008:123 s. 343 f.

## 7.4 Arbetsdomstolen

Mål om tillåtligheten av stridsåtgärder i samband med utstationering av arbetstagare i Sverige är relativt ovanliga i Arbetsdomstolen. Ett syfte med de föreslagna lagändringarna är att klargöra rättsläget när det gäller förutsättningarna för att vidta sådana stridsåtgärder. Att rättsläget klargörs bör i princip medföra ett färre antal tvister. Å andra sidan kan naturligtvis tvister uppstå därför att det finns olika meningar om huruvida förutsättningarna för stridsåtgärder enligt de nya fredspliktsreglerna är uppfyllda i ett visst fall. Under alla förhållanden bör en eventuell ökning

av antalet mål i domstolen kunna hanteras inom ramen för domstolens nuvarande anslag.

## 7.5 Arbetsmiljöverket

En del av de ökade anslag till Arbetsmiljöverket som föreslogs i budgetpropositionen för år 2009 syftar till att förstärka myndighetens funktion som förbindelsekontor. I regleringsbrevet för Arbetsmiljöverkets verksamhet för år 2009 beslutades hur stor del av det ökade anslaget som ska användas för det aktuella ändamålet. Arbetsmiljöverkets förstärkta roll som förbindelsekontor är alltså redan finansierad.

Förstärkningen av Arbetsmiljöverkets roll som förbindelsekontor medför att det blir lättare att få information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. Som tidigare framgått har Arbetsmiljöverket redan utarbetat rutiner för att sköta uppdraget som förbindelsekontor. Hur myndigheten i praktiken kan fullgöra sin utökade informationskyldighet återkommer regeringen till i författningskommentaren.

## 8 Författningskommentar

### 8.1 Förslaget till ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare

#### 5 §

I *första stycket* föreslås att hänvisningen till semesterlagens bestämmelser justeras med hänsyn till de ändringar i semesterlagen som regeringen föreslår i propositionen 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m.

I *andra stycket* föreslås en justering av hänvisningarna till arbetstidslagen, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. Justeringen innebär att bestämmelserna i dessa lagar om arbetsgivares skyldighet att ge arbetstagare besked om ändringar i arbetstidens förläggning viss tid i förväg inte gäller för en utstationerande arbetsgivare.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

#### 5 a §

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse om fackliga stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för arbetstagare som en utländsk arbetsgivare utstationerar i Sverige (jfr 5 b § i utredningens lagförslag). Bestämmelsen anger vilka förutsättningar som måste vara uppfyllda för att en stridsåtgärd ska få vidtas. Här avses stridsåtgärder som vidtas av en svensk arbetstagarorganisation och inte stridsåtgärder som vidtas av de utstationerade arbetstagarna. Begreppet



stridsåtgärd avses i övrigt ha samma innebörd som i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

*Punkt 1 a* innebär att de arbets- och anställningsvillkor som krävs måste motsvara villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Med centralt avtal menas ett avtal som har slutits av en arbetstagar- och en arbetsgivarorganisation på central nivå. Avtalet ska alltså vara ett rikstäckande avtal på förbunds nivå eller motsvarande som reglerar arbets- och anställningsvillkor för den kategori arbetstagare som de utstationerade arbetstagarerna kan anses tillhöra.

Det centrala branschavtalet tjänar som ett slags referensavtal för de villkor som arbetstagarorganisationen med stridsåtgärder kan påtvinga en utstationerad arbetsgivare. Frågan om ett centralt branschavtal i ett visst fall kan tjäna som referensavtal får avgöras med ledning av avtalets principiella tillämpningsområde. Som exempel kan anföras byggsektorn, inom vilken utstationering för närvarande är klart vanligast förekommande. Beroende på vilken typ av arbete som ska utföras inom ramen för utstationeringen är det exempelvis Byggnadsavtalet, Anläggningsavtalet, Ban- och vägavtalet eller Tjänstemannaavtalet som kan vara tillämpligt på arbetet.

Att de begärda villkoren ska motsvara villkoren i det centrala avtalet innebär inte att villkoren i avtalen måste vara formulerade exakt lika. Inget hindrar att villkoren förenklas något för att vara bättre anpassade till förhållandet mellan en svensk facklig organisation och en utländsk arbetsgivare i en utstationeringssituation. I vissa fall kan en förenkling tänkas vara nödvändig för att villkoren i enlighet med EG-rättsliga principer ska bli tillräckligt preciserade och tillgängliga för den utstationerade arbetsgivaren. Huvudsaken är att villkoren sakligt sett kan anses ha hämtat sitt innehåll från det centrala avtalet. Detta kan uppnås genom att arbetstagarorganisationen tar fram ett anpassat kollektivavtal med villkor motsvarande det centrala avtalet eller ett hängavtalsformulär där hänvisningar till villkoren i det centrala avtalet görs.

*Punkt 1 b* anger vilka typer av villkor och vilken relativ nivå på dessa villkor som får påtvingas en utstationerad arbetsgivare med stridsåtgärder. I fråga om typ av villkor ska det röra sig om lön eller andra villkor på de områden som avses i 5 §. Villkor på andra områden än dessa får inte arbetstagarorganisationen gå till strid för. Vidare är det endast den miniminivå i fråga om lön eller andra villkor som kan anses följa av det centrala branschavtalet som får krävas med stöd av stridsåtgärder. I fråga om relativ nivå på villkoren måste villkoren på de områden som avses i 5 § dessutom vara förmånligare för arbetstagarerna än de som följer av den paragrafen.

I lagen finns ingen definition av begreppet minimilön. (Med minimilön menas enligt utstationeringsdirektivet den minimilön, inbegripet övertidssättning, som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagarerna är utstationerade, dock med den begränsningen att yrkesanknutna tilläggs pensionssystem inte inbegrips i minimilönbegreppet, se artikel 3.1). Avsikten är att minimilönen ska kunna innefatta olika slags ersättningar inom ramen för det som kan anses vara lön enligt det normerande, centrala branschavtalet. Minimilönen behöver därmed inte nödvändigtvis sammanfalla med det

centrala avtalets grundlön eller lägslön utan kan omfatta även andra ersättningar som är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, exempelvis övertidsersättning, tillägg för obekväma arbetstid och nattarbete samt skiftarbetstillägg. Vidare är det i princip inget som hindrar att lönen är differentierad utifrån exempelvis arbetstagarnas arbetsuppgifter, utbildning, erfarenhet och kompetens och det ansvar som arbetet innebär. Inte heller finns det något som hindrar att olika lön krävs beroende på var i landet de utstationerade arbetstagarna arbetar, om lönen är geografiskt differentierad i det centrala avtalet. Ett generellt krav är dock att det kan anses vara fråga om minimivillkor.

Andra anställningsförmåner än lön kan däremot inte omfattas av begreppet minimilön. Detta gäller oavsett om anställningsförmånerna har ett fastställbart ekonomiskt värde för arbetstagarna. Traktamente och andra kostnadsersättningar liksom olika slags försäkringar torde därmed vanligtvis falla utanför begreppet, men gängse synsätt inom den aktuella branschen bör vara vägledande för gränsdragningen mellan lön och andra anställningsförmåner enligt det centrala avtalet.

Det blir i praktiken i första hand den fackliga organisation som överväger att vidta stridsåtgärder som på egen hand eller i samråd med arbetsgivar sidan i det centrala avtalet får bedöma vad som kan anses utgöra sådan minimilön som ska tillämpas för en viss kategori utstationerade arbetstagare. Visserligen finns det ingen laglig begränsning när det gäller nivån på minimilönen, men lönen, liksom övriga minimivillkor, måste enligt punkten 1 a motsvara nivån i det centrala referensavtalet. Det är alltså inte tillåtet att med stridsåtgärder söka fastställa en lön som skiljer sig från vad svenska arbetsgivare enligt det centrala avtalet är skyldiga att minst betala i motsvarande situation. Vid tvist om huruvida en stridsåtgärd är tillåten med hänsyn till kravet på minimilön kan det ytterst bli Arbetsdomstolen som får avgöra om arbetstagarorganisationens krav kan anses avse minimilön.

Begreppet minimilön behandlas utförligt i utredningens betänkande, se SOU 2008:123 s. 269 ff. och 339 ff.

När det gäller villkor på de områden som avses i 5 § måste, som nyss nämnts, villkoren vara förmånligare för de utstationerade arbetstagarna än de som följer av den paragrafen. Exempelvis ska villkoren när det gäller antalet betalda semesterdagar enligt det kollektivavtal den fackliga organisationen vill få till stånd vara förmånligare än de som följer av semesterlagens regler. I fråga om arbetstid ska avtalet innebära en bättre situation för arbetstagaren än vad som följer av arbetstidslagen. Följer motsvarande eller bättre villkor av lag får en stridsåtgärd för att driva igenom villkoren alltså inte vidtas. Detta innebär inte att villkor måste krävas på de områden som avses i 5 §, men de villkor som arbetstagarorganisationen går till strid för ska vara förmånligare än de som följer av lag för att en stridsåtgärd ska vara tillåten. Bedömningen av om det ena villkoret är förmånligare än det andra bör göras med en objektiv måttstock men med utgångspunkt i hur arbetstagar sidan värderar villkoren.

*Punkt 2* innebär att en stridsåtgärd inte får vidtas om arbetsgivaren visar att de utstationerade arbetstagarna väsentligen har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som anges i punkten 1 a, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §. Dessa minimivillkor behöver inte nödvändigtvis vara de

villkor som arbetstagarorganisationen faktiskt kräver. Tanken är att, oavsett vilka villkor som arbetstagarorganisationen kräver, den utstationerande arbetsgivaren ska kunna freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att arbetstagarna – på de områden som kraven avser och inom utstationeringsdirektivets hårda kärna – redan har villkor som kan anses motsvara en svensk minimistandard enligt ett i princip tillämpligt centralt branschavtal.

I den ovanliga situationen att det finns konkurrerande centrala kollektivavtal med i huvudsak samma eller åtminstone överlappande tillämpningsområden är det tillräckligt att arbetsgivaren visar att arbetstagarna väsentligen har villkor som är minst lika förmånliga som de som motsvarar minimivillkoren i ett av dessa avtal. Tanken med detta är att en arbetsgivare som i samband med en utstationering till Sverige har utgått från arbets- och anställningsvillkoren i ett sådant avtal inte ska behöva drabbas av stridsåtgärder med krav på villkor enligt ett annat branschavtal. Finns det fler än ett sådant centralt kollektivavtal som enligt punkten 1 a kan tillämpas på en viss utstationerad arbetstagarare kan arbetsgivaren alltså freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att villkoren väsentligen ligger minst i nivå med något av dessa avtal.

Rekvisiten i denna punkt innebär att en jämförelse mellan villkoren måste göras vid bedömningen av om fredsplikt råder. För att en svensk minimistandard på villkoren ska kunna upprätthållas på samtliga områden inom utstationeringsdirektivets hårda kärna bör villkoren i princip jämföras inom varje villkorsområde för sig. En arbetsgivare som på något område, t.ex. när det gäller semesterförmåner, tillämpar sämre villkor för sina utstationerade arbetstagarare bör inte kunna freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att villkoren är bättre än en svensk minimistandard på ett annat villkorsområde, t.ex. när det gäller lön. När det gäller vissa typer av villkor kan det dock vara rimligt att i jämförelsen beakta även andra typer av villkor, framför allt när det gäller lönevillkor i förhållande till villkor rörande arbetstid, där nivån på det ena området är relaterad till de villkor som gäller på det andra området. Liksom vid jämförelsen enligt den första punkten i paragrafen bör bedömningen av om det ena villkoret är förmånligare än det andra göras med en objektiv måttstock men med utgångspunkt i hur arbetstagar sidan värderar villkoren.

Regleringen av villkor inom de områden som anges i utstationeringsdirektivet kan förmodligen ibland skilja sig åt utan att villkoren kan sägas vara bättre eller sämre än enligt en annan ordning. Exempelvis kan semesterregleringen i olika länder enligt lag, kollektivavtal eller andra bestämmelser vara konstruerad på olika sätt. I sådana fall kan jämförelsen mellan villkoren behöva göras mer övergripande och summariskt. Leder jämförelsen till att den utstationerade arbetstagararen har väsentligen minst samma skydd som enligt en svensk minimistandard bör en stridsåtgärd inte få vidtas. I rekvisitetet ”väsentligen” ligger även att en stridsåtgärd inte bör få vidtas om de tillämpade villkoren avviker från svensk standard i obetydlig utsträckning.

Den nu diskuterade jämförelsen kan naturligtvis ibland vara svår att göra. Det som slutligen bör vara avgörande i den praktiska tillämpningen är om resultatet av jämförelsen vid en samlad bedömning som helhet framstår som rimligt utifrån paragrafens övergripande syfte att ge

arbetstagarorganisationerna möjlighet att genom vidtagande av stridsåtgärder upprätthålla en svensk minimistandard på villkoren utan att systemet diskriminerar utstationerade arbetsgivare och hindrar den fria rörligheten för tjänster på ett sätt som strider mot EG-rätten.

Som framgår av lagtexten är det inte tillräckligt att arbetsgivaren faktiskt tillämpar villkor som på angivet sätt är minst lika förmånliga för arbetstagarna. För att fredsplikt ska råda måste arbetsgivaren också visa att så är fallet. Detta innebär att arbetsgivaren kan tvingas att lägga fram dokumentation i form av exempelvis löneuppgifter, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal för att vara fredad mot stridsåtgärder. Kravet åvilar i princip arbetsgivaren under hela den tid utstationeringen pågår. Att arbetsgivaren vid en viss tidpunkt, exempelvis när arbetet påbörjas, styrker att de villkor som tillämpas på de utstationerade arbetstagarna ligger på en godtagbar nivå innebär således inte att fredsplikt råder under hela utstationeringen. Inget hindrar att den fackliga organisationen återkommer med krav på att arbetsgivaren presenterar sådana uppgifter som visar att villkoren tillämpas.

Det kan slutligen noteras att paragrafen bara reglerar rätten att vidta stridsåtgärder. Den hindrar naturligtvis inte att en utstationerad arbetsgivare frivilligt ansluter sig till ett kollektivavtal med andra villkor än sådana som kan påtvingas med stridsåtgärder. Bestämmelsen påverkar inte internationellt privaträttsliga regler om tillämplig lag på ett kollektivavtal som kommer till stånd, oavsett om det kommer till stånd på frivillig väg eller som ett resultat av stridsåtgärder. Inte heller reglerar den giltigheten av ett sådant kollektivavtal eller dess villkor eller begränsar den på något sätt ett kollektivavtals rättsverkningar enligt den svenska arbetsrätten för det fall den är tillämplig på avtalet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

## 9 §

I *andra stycket* föreslås en ändring som innebär att Arbetsmiljöverket får en skyldighet att hjälpa till med information om de kollektivavtalsvillkor som en svensk arbetstagarorganisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § utstationeringslagen och om kollektivavtalsvillkor som annars kan komma att bli tillämpliga. Verket ska alltså inte längre, i enlighet med det nuvarande andra stycket, bara hänvisa till parterna för information om kollektivavtal. Syftet med dessa ändringar är att ge Arbetsmiljöverket en aktivare roll när det gäller att informera arbetsgivare och arbetstagare i utstationeringssituationer om kollektivavtalsvillkor som kan bli tillämpliga.

Det överlämnas till Arbetsmiljöverket att finna lämpliga former för hur verket på bästa sätt och utifrån tillgängliga resurser mer konkret kan hantera förfrågningar från utländska tjänsteutövare och utstationerade arbetstagare. Det väsentliga är att verket inte bara exempelvis genom en länk på verkets hemsida hänvisar till någon av kollektivavtalsparterna för relevant information utan på ett aktivt sätt hjälper till att finna den information som efterfrågas. Eftersom Arbetsmiljöverket ofta inte torde ha någon närmare kännedom om ett särskilt angivet kollektivavtal kan några högre krav på verkets informationsinsatser inte ställas upp. På något sätt

bör emellertid verket i regel kunna hjälpa till med information på ett aktivare sätt än att bara hänvisa till parterna.

Avsikten är inte att Arbetsmiljöverket ska inta rollen som företrädare eller ombud för frågeställaren. Verket har inte till uppgift att tolka bestämmelserna i ett kollektivavtal och att närmare upplysa om hur de ska tillämpas i fall där det kan råda osäkerhet i denna fråga. Det är avtalsparterna själva som svarar för tolkningen av avtalet, och ytterst kan det bli Arbetsdomstolen som avgör den saken. Arbetsmiljöverket har inte heller till uppgift att närmare analysera avtalsvillkoren och bedöma om de kan genomdrivas med stridsåtgärder enligt 5 a §. Uppstår frågor om hur kollektivavtalsvillkor ska tolkas och tillämpas, bör verket hänvisa till i första hand avtalsparterna.

Inget hindrar att verket även hjälper till genom att ta eller förmedla kontakt med andra myndigheter som kan bistå med ytterligare information i olika frågor, exempelvis Medlingsinstitutet eller Skatteverket.

## **9 a §**

I paragrafen, som är ny, föreskrivs att en arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder i enlighet med 5 a §. Denna skyldighet kan lämpligen fullgöras genom att arbetstagarorganisationen ger in ett anpassat kollektivavtal med sådana villkor som är tillåtna att genomdriva enligt 5 a § eller ett hängavtalsformulär med hänvisningar till sådana villkor i det centrala avtalet tillsammans med det centrala avtalet. Det framstår som lämpligt att sådana anpassade kollektivavtal eller formulär utarbetas i samråd med arbetsgivarsidan på central nivå. Framgår det inte att samråd skett redan innan arbetstagarorganisationen ger in sitt underlag till Arbetsmiljöverket, kan verket lämpligen se till att arbetsgivarsidan får del av underlaget.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.

## **8.2 Förslaget till ändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet**

### **41 c §**

Paragrafen, som är ny, föreskriver att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § utstationeringslagen är olovlig. Detta innebär bl.a. att medbestämmandelagens skadestandsregler är tillämpliga vid sådana stridsåtgärder.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

### **42 §**

Förslaget innebär en språklig modernisering och några redaktionella ändringar. Regeln i första stycket tredje meningen flyttas till andra stycket och regeln i det nuvarande andra stycket flyttas till tredje stycket. Regeln i det nuvarande tredje stycket, en del av Lex Britannia, flyttas till den nya 42 a §, se nedan.

## 42 a §

Paragrafen, som är ny, innehåller i *första stycket* den regel som för närvarande finns i 42 § tredje stycket. Regeln har formulerats om till ett undantag från 42 § första stycket utan avsikt att ändra innebörden.

I *andra stycket* föreslås en regel som innebär att bestämmelserna i 42 § första stycket ska tillämpas när stridsåtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt utstationeringslagen, trots att medbestämmandelagen då inte är direkt tillämplig på arbetsförhållandena. Detta innebär att organisationernas ansvar för fredsplikten enligt 42 § första stycket gäller inte bara då medbestämmandelagen är direkt tillämplig på arbetsförhållandena utan även när en stridsåtgärd vidtas mot en arbetsgivare i en sådan utstationeringssituation.

Att 42 § första stycket ska tillämpas i utstationeringssituationer innebär inte att stycket får någon självständig betydelse för frågan om en stridsåtgärds tillåtlighet. Den frågan avgörs med tillämpning av 41 c § (och 5 a § utstationeringslagen).

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

## 8.3 Förslaget till ändring i lagen om rättegången i arbetstvister

### 2 kap. 1 §

I *fjärde stycket* föreslås en ändring som innebär att Arbetsdomstolen alltid ska vara behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i 41 c § medbestämmandelagen. Även en utstationerande arbetsgivare som inte själv har slutit kollektivavtal kan således väcka talan i Arbetsdomstolen som första domstol i en tvist om en stridsåtgärds tillåtlighet enligt 41 c §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7.

# Sammanfattning av betänkandet Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen (SOU 2008:123)

## Överväganden och förslag

När det gäller konsekvenserna av domstolens ställningstaganden, liksom åtgärderna för att komma till rätta med de problem för svensk arbetsmarknad som Lavaldomen medfört, hänger EG-domstolens svar på de båda tolkningsfrågorna i stor utsträckning ihop. Detta återspeglas i våra förslag. Den enhetliga lösning vi lägger fram syftar både till att sätta gränserna för vilka krav som får ställas med stöd av stridsåtgärder i nu aktuella situationer, och till att reglera hur redan befintliga arbets- och anställningsvillkor som arbetsgivaren tillämpar på de utstationerade arbetstagarna ska hanteras.

## Val av metod för att utsträcka tillämpningen av kollektivavtalsvillkor

Enligt kommittédirektiven har vi haft i uppgift att undersöka möjligheterna att utsträcka tillämpningen av kollektivavtalsvillkor så att de även omfattar arbetstagare som har utstationerats till Sverige.

Vi har utgått från att det finns fyra olika alternativ när det gäller valet av metod för utsträckning av sådana arbets- och anställningsvillkor. Det rör sig om en reglering av minimilön i lag, ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal, en modell inom ramen för artikel 3.8 andra stycket utstationeringsdirektivet samt vad som efter Lavaldomen har kommit att kallas en ”fjärde modell”, som inte följer någon av de i utstationeringsdirektivet anvisade metoderna för utsträckning av arbets- och anställningsvillkor i förhållande till utstationerade arbetstagare.

Beträffande minimilön i lag och allmängiltigförklaring av kollektivavtal, vilka båda är metoder som anvisas i utstationeringsdirektivet, har vi tolkat våra kommittédirektiv så att dessa lösningar bör undvikas om en lösning som är mindre ingripande för partsautonomin på arbetsmarknaden låter sig genomföras enligt EG-rätten.

Ett införande av en minimilönereglering i lag skulle innebära att ansvaret för bestämmandet av nivån på minimilönen läggs över från arbetsmarknadens parter till staten. Det blir i slutändan ett politiskt beslut som fastställer vilken nivå en minimilön ska ha i stället för att detta som i dag sker genom förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

Det nu sagda gäller även i stor utsträckning beträffande allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Ett sådant system skulle innebära att ett visst avtal inom en bransch väljs ut för att genom ett politiskt beslut tillämpas på samtliga landets arbetstagare inom branschen. Villkoren i ett allmängiltigförklarat kollektivavtal skulle närmast få status av lag och tillämpningen av det, på inhemska såväl som på till Sverige utstationerade arbetstagare, skulle inte längre följa enbart avtalsmässiga grunder och principer.

Ett införande av något av dessa system, dvs. minimilön i lag eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal, skulle således innebära stora ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Detta innebär dock inte att systemen saknar förtjänster. Om de konstrueras på rätt sätt kan man åstadkomma en förutsebarhet för en utländsk arbetsgivare i fråga om tillämpliga villkor som är svår att uppnå genom andra metoder. Vidare uppnår man att svenska och utländska arbetsgivare kommer att behandlas helt lika i detta avseende.

Eftersom vi har funnit andra, för arbetsmarknadens funktion mindre ingripande, modeller för utsträckning av kollektivavtalsvillkor som vi bedömer vara EG-rättsligt godtagbara har vi dock valt att inte gå vidare med några förslag rörande införande av minimilön i lag eller ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

För länder som inte har något system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal erbjuds i artikel 3.8 andra stycket två alternativa metoder enligt vilka medlemsstaterna, om de så beslutar, kan utgå från kollektivavtal med vissa egenskaper.

Kollektivavtalet ska antingen gälla allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området (*första strecksatsen*), eller ha ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och gälla inom hela det nationella territoriet (*andra strecksatsen*). Den första strecksatsen sägs ha tillkommit för att tillgodose svenska och danska intressen och alltså ta sikte på dessa länders arbetsmarknadsmodeller.

Vi har i våra överväganden i betänkandet utförligt diskuterat innebörden av artikel 3.8 andra stycket, främst utifrån frågeställningen hur man enligt artikeln kan "utgå från" ett kollektivavtal och vad den första strecksatsens krav på att ett kollektivavtal ska "gälla allmänt" innebär. Vi har kommit fram till att den svenska kollektivavtalsmodellen låter sig inordnas under ett system som faller inom bestämmelsens första strecksats. Detta kan ske genom att man i lag anger, som en förutsättning för att en facklig organisation får vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare från ett annat EES-land, att det kollektivavtal man vill teckna med det utstationerade företaget har vissa egenskaper som motsvarar dem som anges i den aktuella strecksatsen.

En fördel med att på detta sätt inordna den svenska modellen med rätt till stridsåtgärder inom ramen för utstationeringsdirektivet är att det, enligt resonemang som utvecklas närmare i våra överväganden i betänkandet, blir möjligt att även kräva kollektivavtalsvillkor på områden som omfattas av uppräknningen i 5 § utstationeringslagen i förhållande till utstationerade arbetstagare, dvs. arbetstid, semester m.m.

Den "fjärde modell" som diskuterats i anledning av EG-domstolens dom har framför allt byggt på domstolens uttalande att även andra metoder för utsträckning av nationella villkor än de som särskilt anges i utstationeringsdirektivet kan användas, så länge dessa metoder vid en prövning utifrån artikel 49 EG-fördraget inte strider mot principen om fri rörlighet för tjänster. En sådan fjärde metod motsvarar i princip hur Sverige faktiskt har genomfört direktivet, dvs. att det helt har lämnats åt arbetsmarknadens parter att reglera kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare utan att någon särskild reglering angående detta har skett i utstationeringslagen.



Domstolen kom fram till att en sådan metod, som inte finns i utstationeringsdirektivet, inte kan användas för att få till stånd en tillämpning av kollektivavtalsvillkor på områden som regleras i den svenska lagstiftningen. På områden där sådan reglering inte finns, som när det gäller minimilön, kan dock metoden användas. Det aktuella kollektivavtalet ansågs dock för svårhanterligt och oförutsebart när det gällde vilken miniminivå som skulle gälla enligt avtalet.

Enligt vår uppfattning skulle en ”fjärde modell” kunna bilda utgångspunkt för en reglering av anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Nackdelen i förhållande till en lösning enligt en angiven metod i utstationeringsdirektivet är dock att det inte skulle gå att utsträcka villkor enligt kollektivavtal på områden som även regleras i den svenska lagreglering som utstationeringslagen hänvisar till. Metoden skulle alltså bara få betydelse i fråga om minimilön och inte i fråga om arbetstid, semester, m.m.

Vår slutsats i denna del är att Sverige kan och bör välja en metod för utsträckning av kollektivavtal i förhållande till utstationerade arbetstagare som faller inom ramen för artikel 3.8 andra stycket utstationeringsdirektivet. Den metod vi föreslår medger att kollektivavtalen och arbetsmarknadens parter alljämt ges en aktiv roll genom att villkor enligt kollektivavtal får betydelse även på områden där villkoren regleras i lag. Denna lösning ligger således bäst i linje med våra kommittédirektiv.

### **Frågan om vilka villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder**

Enligt vår tolkning av Lavaldomen är det inte tillåtet enligt EG-rätten att ha ett system som medger stridsåtgärder mot en arbetsgivare från en annan medlemsstat i syfte att genomdriva krav på kollektivavtal som innehåller villkor som, utan att omfattas av ordre public enligt artikel 3.10 utstationeringsdirektivet, ligger utanför den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet.

När det gäller villkor som ligger inom denna hårda kärna är det enbart minimivillkor som får genomdrivas gentemot en arbetsgivare från ett annat EES-land. Detta gäller naturligtvis oavsett om villkoren regleras i lag eller genom kollektivavtal. Stridsåtgärder som syftar till att få igenom villkor med högre nivåer än miniminivån står enligt EG-domstolens avgörande i Laval-målet i strid med fördragets artikel 49 om rätten att utöva tjänst.

Av EG-domstolens avgörande följer inte bara att kollektivavtalsvillkor som ska genomdrivas i förhållande till arbetsgivare från andra EES-länder ska avse miniminivån enligt avtalet. Villkoren måste också vara klara och tydliga. Den utstationerande arbetsgivaren måste i avtalet på ett rimligt enkelt sätt kunna utläsa de förpliktelser som följer av kollektivavtalet inom den hårda kärnan. Stridsåtgärder till stöd för krav enligt kollektivavtal bör således endast tillåtas om villkoren i kollektivavtalet är klart och tydligt angivna och därmed förutsebara för den arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige.

Lex Britannia i dess nuvarande utformning kan utifrån EG-domstolens avgörande i Laval-målet inte tillämpas när det gäller utstationering inom EES. Någon form av mekanism för att kunna genomdriva arbets- och anställningsvillkor mot arbetsgivare från andra medlemsstater behövs dock om vi även i fortsättningen ska lämna regleringen av arbets- och anställningsvillkor till arbetsmarknadens parter i dessa situationer. En sådan mekanism får dock inte strida mot EG-fördragets artikel 49 om fri rörlighet för tjänster. Den får heller inte verka så som lex Britannia gör i dag, dvs. på det sätt som EG-domstolen fann vara direkt diskriminerande mot arbetsgivare från andra medlemsstater.

En modell som reglerar rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare från ett annat EES-land kommer som sådan att medge undanträngning av villkor och avtal som arbetsgivaren redan tillämpar i förhållande till sina utstationerade arbetstagare. Utifrån den modell vi hittills diskuterat förutsätter rätten till sådana stridsåtgärder att endast klara och tydliga minimivillkor inom den hårda kärnan enligt kollektivavtal som uppfyller vissa egenskaper framställs mot arbetsgivaren.

Enligt vår bedömning är detta dock inte tillräckligt för att garantera att stridsåtgärder inte vidtas under förutsättningar som är otillåtna enligt EG-rätten. Enligt EG-domstolens praxis angående EG-fördragets artikel 49 om fri rörlighet för tjänster samt domstolens uttalanden i anledning av lex Britannia i Laval- domen måste hänsyn även tas till de villkor de utstationerade arbetstagarna redan har, enligt exempelvis ett kollektivavtal i hemlandet eller enligt en överenskommelse med arbetsgivaren. En stridsåtgärd som inskränker den fria rörligheten för tjänster får bara vidtas om den är nödvändig för att åstadkomma det som man vill uppnå med den. I detta ligger bl.a. att den utstationerade arbetstagaren kan få en verklig fördel, dvs. i princip bättre villkor än de han eller hon redan har.

En medlemsstat är också enligt den s.k. principen om ömsesidigt erkännande skyldig att respektera de villkor och krav en tjänsteutövare enligt reglering i hemlandet redan tillämpar i förhållande till sina anställda. Tillämpar tjänsteutövaren redan samma eller bättre villkor än de i värdlandet kan, enligt vår bedömning, inte vidtas någon för friheten att utöva tjänster begränsande åtgärd utan att det föreligger brott mot artikel 49 i fördraget.

Vårt ställningstagande och våra överväganden i denna del leder till två slutsatser.

För det första bör inte krav enligt kollektivavtal i Sverige kunna genomdrivas med stöd av stridsåtgärder om villkoren i kollektivavtalet ligger på samma nivå eller på lägre nivå än nivåerna enligt den lagstiftning som det hänvisas till i 5 § utstationeringslagen.

För det andra bör inte stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal kunna vidtas om de utstationerade arbetstagarna väsentligen har minst sådana villkor som arbetstagarorganisationen kräver. I sådana fall kan det nämligen inte anses nödvändigt och proportionerligt att vidta stridsåtgärder och hindra tjänsteutövningen för att reglera arbets- och anställningsvillkoren för den utstationerade arbetstagaren.

Under utredningen har det från fackligt håll gjorts gällande att det åtminstone måste vara möjligt att kräva att en arbetsgivare från ett annat

EES-land, som påstår sig tillämpa vissa villkor på sina utstationerade arbetstagare, bekräftar dessa villkor genom att teckna ett kollektivavtal med den berörda arbetstagarorganisationen. Därigenom skulle organisationen ges möjlighet att utöva tillsyn över att villkoren verkligen efterlevs. En sådan generell rätt att alltid kräva kollektivavtal är dock, enligt vår bedömning, inte förenlig med EG-rätten.

Vi är medvetna om att kollektivavtalet är ett viktigt instrument för de fackliga organisationerna när det gäller tillsyn och kontroll över de villkor som arbetsgivaren tillämpar. Ett effektivt instrument för en övervaknings- och kontrollfunktion som kan vara förenligt med EG-rätten kan dock åstadkommas på ett annat sätt genom de regler som vi beskriver i det följande.

### **En villkorad rätt att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare från andra EES-länder**

Som har framgått av våra principiella ställningstaganden anser vi att det går att finna en lösning på de problem som uppstått genom Lavaldomen inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

En förutsättning för detta är dock att modellen modifieras i utstationeringssituationer så att den står i överensstämmelse med artikel 49 om den fria rörligheten för tjänster enligt EG-fördraget, och att den inte i övrigt verkar diskriminerande i förhållande till företaget från andra länder inom EES.

Vi föreslår mot denna bakgrund att en särskild regel införs angående rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare från ett annat EES-land.

Denna regel, som vi föreslår ska placeras i utstationeringslagen, innehåller tre moment. Samtliga moment måste vara uppfyllda för att en stridsåtgärd ska få vidtas i syfte att reglera villkoren för de utstationerade arbetstagarna genom kollektivavtal.

Det *första momentet* i bestämmelsen syftar till att kvalificera den svenska kollektivavtalsmodellen så att den faller inom tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivets artikel 3.8 andra stycket första strecksatsen. Av detta moment följer att arbets- och anställningsvillkor, för att kunna genomdrivas med stöd av stridsåtgärder, måste motsvara villkoren i ett kollektivavtal som har slutits av en arbetstagar- och en arbetsgivarorganisation på central nivå och tillämpas allmänt i hela landet på motsvarande arbetstagar i den aktuella branschen.

Vad som avses med ett sådant avtal är ett rikstäckande branschavtal som reglerar arbets- och anställningsvillkor för den kategori arbetstagar som de till Sverige utstationerade arbetstagarna tillhör. Ett sådant branschavtal på den svenska arbetsmarknaden kan enligt vår uppfattning sägas tillämpas allmänt av svenska arbetsgivare på det sätt som avses i utstationeringsdirektivet.

Bestämmelsens *andra moment* reglerar vilka typer av villkor och vilken relativ nivå på dessa villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder mot en arbetsgivare från ett annat EES-land.

När det gäller typ av villkor ska det röra sig om lön och/eller sådana villkor som omfattas av uppräkningsen i 5 § utstationeringslagen. Det ska

således vara fråga om villkor som faller inom utstationeringsdirektivets hårda kärna.

För villkor som även regleras i sådan lagstiftning som utstationeringslagen hänvisar till ska skyddsnivån i kollektivavtalet ligga på en högre nivå än lagens. Exempelvis ska antalet betalda semesterdagar som krävs med stöd av stridsåtgärder vara mer förmånliga än semesterlagens regler. Likaså ska det som krävs i fråga om arbetstid och vilotid medföra en bättre situation för arbetstagaren än lagens bestämmelser.

När det gäller nivån på villkoren enligt kollektivavtalet ska det röra sig om minimivillkor. Endast den miniminivå i fråga om lön eller andra villkor som följer av det centrala branschavtalet får således krävas med stöd av stridsåtgärder.

Enligt utstationeringsdirektivet är det upp till de olika medlemsstaterna att bestämma vad som avses med minimilön. I Sverige bör det därför inte vara endast grundlön som kan betraktas som minimilön. Även andra ersättningar som är vanligt förekommande, t.ex. övertidsersättning, tillägg för obekvämt arbetstid och nattarbete samt skiftarbetestillägg, bör kunna rymmas inom detta begrepp. Vidare kan grundlönen differentieras utifrån exempelvis arbetstagarnas arbetsuppgifter, deras erfarenhet och kompetens och det ansvar som arbetet innebär.

Det får utifrån dessa principer lämnas till de fackliga organisationerna att, i samråd med berörda arbetsgivarorganisationer eller på egen hand, närmare avgöra vad som kan anses utgöra sådan minimilön och andra minimivillkor inom den hårda kärnan som ska tillämpas för en viss kategori utstationerade arbetstagare enligt det tillämpliga centrala och rikstäckande kollektivavtalet i branschen. Man kan här tänka sig att den fackliga organisationen använder sig av någon form av hängavtal med hänvisningar till relevanta bestämmelser i branschavtalet, eller särskilt utformade standardavtal som på dessa områden motsvarar vad som gäller enligt branschavtalet. Under rubriken Arbetsmiljöverkets roll som förbindelsekontor redovisar vi ytterligare ett förslag som går ut på att avtal av detta slag ges in till Arbetsmiljöverket.

Med denna lösning kan man säga att ett rikstäckande branschavtal bildar ett slags referensavtal när det gäller vilka krav som med stöd av stridsåtgärder får ställas i förhållande till arbetsgivare från andra EES-länder. Enbart villkor som i fråga om miniminivåer motsvarar vad som gäller enligt branschavtalet kan alltså genomdrivas.

Bestämmelsens *tredje moment* innebär att en stridsåtgärd inte får vidtas utan att hänsyn tas till de villkor som den utstationerade arbetstagaren redan har enligt exempelvis ett kollektivavtal eller ett enskilt anställningsavtal i hemlandet. Här läggs en skyldighet på den utstationerande arbetsgivaren att visa att de villkor som tillämpas i förhållande till de utstationerade arbetstagarna ligger i nivå med de villkor som krävs eller med villkor enligt ett annat tillämpligt branschavtal.

För att fullgöra beviskravet kan arbetsgivaren bli tvungen att presentera dokumentation i form av löneuppgifter, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal. Beviskravet kan ställas på arbetsgivaren under hela den tid utstationeringen pågår.

Tanken är att de fackliga organisationerna får ett verktyg för att kontrollera och övervaka att anställnings- och arbetsvillkoren överensstämmer med utstationeringslagens bestämmelser och med sådana

bestämmelser i ett branschavtal som ligger inom ramen för den s.k. hårda kärnan. Samtidigt uppfylls det krav som EG-rätten ställer om att hänsyn måste tas till de villkor som den utstationerade arbetstagaren redan har enligt någon reglering i hemlandet. Bilaga 1

### **Villkor utanför utstationeringsdirektivets hårda kärna (ordre public)**

I artikel 3.10 i utstationeringsdirektivet ges medlemsstaterna en möjlighet att ålägga utstationerande företag från andra medlemsländer att följa bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor utanför direktivets hårda kärna om bestämmelserna rör ordre public.

Med begreppet ordre public avses enligt EG-domstolens praxis bestämmelser som är så avgörande för skyddet av den politiska, sociala eller ekonomiska ordningen i en medlemsstat att det är nödvändigt att de gäller för alla personer och för alla rättsförhållanden inom medlemsstaten.

Med stöd av artikel 3.10 åläggs utländska, utstationerande företag i dag att följa medbestämmandelagens bestämmelser om föreningsrätt och förhandlingsrätt. I våra direktiv har vi uppmanats att undersöka om artikel 3.10 även bör utnyttjas för att möjliggöra en tillämpning av ytterligare anställningsvillkor utanför den hårda kärnan i direktivet.

Vi har inte funnit någon bestämmelse om anställnings- och arbetsvillkor i den svenska lagstiftningen som kan anses falla in under den ovan angivna definitionen av begreppet ordre public. Därför föreslår vi inte någon sådan ändring i utstationeringslagen.

### **Hänvisar den svenska utstationeringslagen till villkor som ligger utanför direktivets hårda kärna?**

I utstationeringslagen anges vilka bestämmelser i svensk rätt som utländska, utstationerande arbetsgivare ska följa. Det är bl.a. bestämmelser i arbetstidslagen och tre andra lagar om arbetstid. Där finns regler om nattarbete, rätt till pauser och rätt till besked om ändringar i arbetstidens förläggning viss tid i förväg. Dessa bestämmelser ingår enligt vår bedömning inte i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Företag från andra EES-länder bör inte åläggas att följa dem. Vi föreslår därför att hänvisningarna i utstationeringslagen till dessa bestämmelser ska tas bort.

### **Vad ska gälla vid utstationeringar från tredje land?**

I kommittédirektiven tas det upp som en särskild fråga om lex Britannia kan och bör tillämpas i situationer som faller utanför de åligganden som följer av det svenska EU-medlemskapet.

Av artikel 1.4 i utstationeringsdirektivet framgår att företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte får behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat. Den svenska utstationeringslagen är därför tillämplig även på utstationeringar från länder utanför EES-området. Skulle inte minst samma krav ställas vid ut-

stationeringar från tredje land skulle företag från icke-medlemsstater behandlas mer förmånligt än företag från EES-stater.

Det finns dock inget rättsligt hinder mot att behandla ett företag från en annan medlemsstat mer förmånligt än ett företag från en icke-medlemsstat.

Det finns således enligt vår bedömning inget som hindrar att nuvarande ordning får gälla beträffande utstationeringar till Sverige från länder utanför EES-området och tillämpningen av vår föreslagna reglering begränsas till att omfatta stridsåtgärder mot arbetsgivare från andra EES-länder.

När det gäller frågan om det är lämpligt att behålla nuvarande reglering i förhållande till länder utanför EES-området kan det naturligtvis ifrågasättas att man gör det när EG-domstolen har förklarat att reglerna går utöver vad som kan anses tillåtet enligt grundläggande EG-rättsliga principer för att motverka vad som brukar kallas social dumpning. Det kan hävdas att en gränsöverskridande tjänstehandel på sådana villkor som gäller för företag inom EES-samarbetet ger samhällsekonomiska vinster också när den bygger på viss lönekonkurrens och att handel på sådana villkor bör accepteras även när tjänsteutövaren är etablerad i ett land utanför EES-området.

Utgångspunkten i våra kommittédirektiv är emellertid att vi ska sträva efter att behålla den svenska modellen med kollektivavtalsreglering av villkor på arbetsmarknaden. Så små ingrepp som möjligt ska göras i denna modell och de åtgärder som föreslås ska syfta till att lösa den situation som uppstått till följd av Lavaldomen.

Mot den bakgrunden är vi inte beredda att föreslå att även stridsåtgärder i samband med utstationeringar från tredje land ska omfattas av den föreslagna regleringen i utstationeringslagen. Inte heller finner vi anledning att föreslå ytterligare förändringar i 42 § medbestämmandelagen än sådana som föranleds av vårt förslag om att en särskild reglering av stridsåtgärder gentemot arbetsgivare från andra EES-länder införs.

### **En möjlighet för utstationerade arbetstagare att hävda rätt enligt kollektivavtal**

Enligt svensk rätt är det inte möjligt för en utstationerad arbetstagare att grunda några rättigheter på ett kollektivavtal som slutits mellan den svenska fackföreningen och den utstationerande arbetsgivaren, såvida den utstationerade arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande fackföreningen. Detta är enligt vår bedömning en brist i förhållande till utstationeringsdirektivets krav.

Vi föreslår att det införs en ny bestämmelse i utstationeringslagen, med innebörd att regler om arbets- och anställningsvillkor i ett kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en arbetsgivare som är etablerad i ett annat EES-land och som utstationerar arbetstagare till Sverige ska kunna åberopas av en utstationerad arbetstagare även om han eller hon inte är medlem i den avtalsslutande organisationen. Arbetstagaren ska enligt den föreslagna bestämmelsen kunna åberopa kollektivavtalet för den tid utstationeringen pågår.

Vi föreslår två åtgärder när det gäller förbindelsekontorets funktion, som syftar till att underlätta både för utländska arbetsgivare och arbetstagare att få information om vilka villkor och krav som gäller vid en utstationering till Sverige.

*Den ena åtgärden* är att i utstationeringslagen föreskriva att arbets- och anställningsvillkor som en arbetstagarorganisation avser att framställa med stöd av stridsåtgärder ska ges in till Arbetsmiljöverket av arbetstagarorganisationen. Därigenom kan en tjänsteutövare eller utstationerad arbetstagare från ett annat EES-land enkelt få reda på vilka krav som kan komma att genomdrivas med stöd av stridsåtgärder.

Det är självfallet önskvärt att sådana anpassade kollektivavtal utarbetas i samråd med arbetsgivarparten. Om det inte framgår att samråd har skett bör de ingivna handlingarna översändas för kännedom till arbetsgivarparten i det centrala avtal som innehåller de aktuella villkoren. Därigenom vinner systemet i legitimitet. Någon skyldighet för arbetsgivarparten att yttra sig beträffande villkoren bör inte föreskrivas.

Genom att de krav som kan riktas mot en utstationerad arbetsgivare ges in till Arbetsmiljöverket ökar förutsebarheten för den tjänsteutövare inom EES som har för avsikt att utföra en tjänst i Sverige. Det blir betydligt enklare att beräkna vilka kostnader som kan bli aktuella. Även från arbetstagarens utgångspunkter kan det på ett enklare sätt kontrolleras att arbetsgivaren tillämpar villkor som ligger minst på den miniminivå som gäller enligt det tillämpliga branschavtalet i Sverige.

Vi föreslår inte att någon sanktion kopplas till den föreslagna bestämmelsen. Det faktum att en facklig organisation inte har gett in de villkor man framställer mot en arbetsgivare från ett annat medlemsland bör således inte påverka bedömningen av en eventuell stridsåtgärds olovlighet eller på annan grund medföra skadeståndsansvar.

Våra förslag utgår från att arbetsmarknadens parter kommer att ta ansvar för att vår föreslagna reglering uppfyller EG-rättens krav. I detta ligger att skyldigheten att ge in kollektivavtal följs trots att ingen sanktion är kopplad till bestämmelsen. Det bör betonas att det inte ska ankomma på förbindelsekontoret att tolka och kvalificera de villkor som har getts in.

*Den andra åtgärden* är att föreskriva en aktivare roll för förbindelsekontoret när det gäller att bistå en utländsk arbetsgivare med information om vilka krav som kan komma att ställas vid en utstationering till Sverige. I dag ska Arbetsmiljöverket enligt 9 § utstationeringslagen endast hänvisa till arbetsmarknadens parter när det gäller frågan om eventuellt tillämpliga kollektivavtalsvillkor. Denna roll för Arbetsmiljöverket är enligt vår bedömning för passiv.

I stället föreslår vi att förbindelsekontoret aktivt ska bistå med hjälp för utländska arbetsgivare och arbetstagare att ta reda på vilka villkor som gäller enligt kollektivavtal i Sverige. När det gäller utstationeringar från ett annat EES-land föreslår vi att förbindelsekontoret ska bistå med information om vilka krav som kan komma att framställas enligt vår föreslagna bestämmelse om stridsåtgärder mot en arbetsgivare från ett annat EES-land.

Det har i olika sammanhang under utredningens gång framförts förslag om att Medlingsinstitutet som myndighet bör ta över det ansvar som i dag ligger på Arbetsmiljöverket. Av flera orsaker, främst att det inte naturligen kan anses ingå i vårt uppdrag, har utredningen inte tagit ställning i frågan om vilken myndighet som ska fungera som förbindelsekontor i framtiden.

### **Internationella konventioner**

I betänkandet har vi översiktligt behandlat Sveriges åtaganden enligt internationella konventioner när det gäller förenings- och förhandlingsrätten samt strejkrätten.

De situationer då de bestämmelser vi föreslår kan komma att åberopas är fall där den tillämpliga lagen för anställningsavtalet, utan en tillämpning av utstationeringsdirektivet, ska vara lagen i hemlandet därför att avtalet har en starkare rättslig anknytning till det landet.

Vår föreslagna reglering rör endast rätten att vidta stridsåtgärder för att reglera anställningsvillkoren för till Sverige utstationerade arbetstagare. Den påverkar inte rätten för de utstationerade arbetstagarna att vidta stridsåtgärder enligt hemlandets reglering på detta område. Den påverkar heller inte rätten att vidta stridsåtgärder i situationer där arbetsgivaren visserligen är etablerad i ett annat EES-land, men där anställningsförhållandet ändå har en sådan anknytning till Sverige att svensk rätt är tillämplig fullt ut.

Mot den nu angivna bakgrunden finner vi det osannolikt att de förslag vi lägger fram är oförenliga med någon av de konventioner som redovisas i betänkandet. Det går emellertid inte att helt utesluta att så är fallet. Vår bedömning är dock att våra förslag är nödvändiga för att den svenska regleringen av rätten att vidta stridsåtgärder ska vara förenlig med EG-rätten.

Om det skulle visa sig att EG-rätten ställer krav på medlemsstaterna som är oförenliga med de åtaganden som följer av grundläggande konventioner på området menar vi att detta i första hand är en fråga mellan EU och den internationella organisation dit konventionen hör.

### **Avslutande synpunkter**

Våra förslag innebär att den svenska modellen på arbetsmarknaden i stor utsträckning kan tillämpas när det gäller regleringen av arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, samtidigt som EG-rätten enligt vår bedömning fullt ut respekteras. Förslagen ligger således helt i linje med våra kommittédirektiv.

Det kan inte nog understrykas att ett stort ansvar lämnas till arbetsmarknadens parter när det gäller att se till att vår föreslagna modell även i praktiken fungerar på ett sätt som uppfyller EG-rättens krav.

I detta sammanhang bör erinras om att fackliga organisationer på den svenska arbetsmarknaden genom våra förslag ges en roll som i princip motsvarar den som ligger på myndigheter i många andra länder. Med en sådan roll följer också ett motsvarande ansvar att hantera nu aktuella



situationer på ett, inte minst från EG-rättsliga utgångspunkter, korrekt Bilaga 1  
sätt.

Från statens sida följer genom våra förslag en mer aktiv roll för Arbetsmiljöverket som förbindelsekontor när det gäller att göra det enklare för en utländsk tjänsteutövare att finna information och rent allmänt öka förutsebarheten i fråga om vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla vid utstationeringar till Sverige. Också här har dock arbetsmarknadens parter ett mycket stort ansvar för att denna mer aktiva roll för förbindelsekontoret också ska få genomslag i praktiken.

### Förslag till ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

*dels att 5 och 9 §§ ska ha följande lydelse,*

*dels att det i lagen ska införas fem nya paragrafer, 5 a–d och 9 a §§, av följande lydelse.*

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 5 §<sup>5</sup>

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

*Vad som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.*

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i

– 1–11 §§, 13 § första stycket, 13 a–16 §§ och 18–32 §§ arbetstidslagen (1982:673),

– 1–15, 17, 18 och 20–32 §§ lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete,

– arbetsmiljölagen (1977:1160),

– lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen beträffande bestämmelsen i 1 § andra stycket att för

sådan personal gäller i övrigt bestämmelserna i 1–11 §§, 13 § första stycket, 13 a–16 §§ och 18–32 §§ arbetstidslagen (1982:673),

– lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begräns-

<sup>5</sup> Lydelse enligt SFS 2008:573, träder i kraft den 1 januari 2009.

ningen beträffande bestämmelsen i 1 § tredje stycket att i övrigt gäller 1–11 §§, 13 § första stycket, 13 a–16 §§ och 18–32 §§ arbets-tidslagen (1982:673), samt,

– 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, om arbetsgivaren bedriver uthyrning av arbetskraft.

#### 5 a §

*En arbetstagarorganisation kan ställa krav på att en arbetsgivare i förhållande till sina utstationerade arbetstagare tillämpar villkor enligt kollektivavtal i Sverige*

#### 5 b §

*En stridsåtgärd mot en arbets-givare som är etablerad i ett annat EES-land i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för ut-stationerade arbetstagare får vidtas endast om,*

*1. de villkor som krävs motsva-rar villkoren i ett kollektivavtal som har slutits mellan en arbets-tagarorganisation och en arbets-givarorganisation på central nivå och som tillämpas allmänt i hela landet på motsvarande arbets-tagare i den aktuella branschen,*

*2. villkoren inte avser annat än en tydligt definierad minimilön samt tydligt angivna minimivillkor som är förmånligare för arbets-tagaren än den lagreglering som anges i 5 § utstationeringslagen, och*

*3. arbetsgivaren inte visar att de utstationerade arbetstagarna väsentligen har minst sådana villkor som anges i punkt 2 och som regleras i ett sådant kollektivavtal som anges i punkt 1.*

## 5 c §

*Vad som sägs i 5–5 b §§ hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.*

## 5 d §

*Arbets- och anställningsvillkor enligt ett kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en arbetsgivare som är etablerad i ett annat EES-land och som utstationerar arbetstagare till Sverige kan för den tid utstationeringen pågår åberopas av den utstationerade arbetstagaren även om han eller hon inte är medlem i den avtalslutande organisationen.*

9 §<sup>6</sup>

Arbetsmiljöverket *skall* vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

*För information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga skall Arbetsmiljöverket hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.*

Arbetsmiljöverket *skall* även samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

Arbetsmiljöverket *ska* vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

*Arbetsmiljöverket ska bistå arbetsgivare och arbetstagare med information om vilka villkor enligt kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga vid utstationering i Sverige och, vid utstationering från ett annat EES-land, vilka villkor enligt kollektivavtal som en facklig organisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 b §.*

Arbetsmiljöverket *ska* även samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

## 9 a §

*Villkor enligt kollektivavtal som*

<sup>6</sup> Senaste lydelse 2001:65.

en arbetstagarorganisation, ytterst med stöd av stridsåtgärder enligt 5 b §, kan komma att genomdriva mot en arbetsgivare som är etablerad i ett annat EES-land ska av arbetstagarorganisationen ges in till Arbetsmiljöverket. Bilaga 2

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010. Pågår utstationering vid ikraftträdandet ska 5 d § tillämpas för den tid utstationeringen pågår därefter.

## Förslag till ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

*dels att 25 a och 42 §§ ska ha följande lydelse,*

*dels att det i lagen ska införas en ny 41 c § av följande lydelse.*

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 25 a §<sup>7</sup>

Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag.

Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag *eller lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.*

#### 41 c §

*I 5 b § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare finns särskilda bestämmelser om tillåtligheten av stridsåtgärd mot arbetsgivare från ett annat EES-land i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för utstationerade arbetstagare. En stridsåtgärd som vidtas i strid med de bestämmelserna är att anse som olovlig.*

#### 42 §<sup>8</sup>

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får ej anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får ej heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd av medlem förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande.

Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke delta i åtgärden.

Bestämmelserna i första stycket

Bestämmelserna i första stycket

<sup>7</sup> Senaste lydelse 1991:681.

<sup>8</sup> Senaste lydelse 1991:681.

första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på.

första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på. *Detta gäller dock inte när en stridsåtgärd är olovlig enligt 41 c §.*

Bilaga 2

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

Riksdagens ombudsmän  
Arbetsdomstolen  
Svea hovrätt  
Stockholms tingsrätt  
Justitiekanslern  
Arbetsmiljöverket  
Arbetsgivarverket  
Medlingsinstitutet  
Kommerskollegium  
Jämställdhetsombudsmannen  
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering  
Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning  
Handikappombudsmannen  
Stockholms universitet  
Uppsala universitet  
Lunds universitet  
ILO-kommittén  
Regelrådet  
Exportrådet  
Invest in Sweden Agency  
Svenska institutet för europapolitiska studier  
Institutet för sjö- och annan transporträtt  
Sveriges advokatsamfund  
Svenskt Näringsliv  
Näringslivets Regelnämnd  
Arbetsgivaralliansen  
Arbetsgivareföreningen SRAO  
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation  
Fastigo  
FöretagarFörbundet  
Företagarna  
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer  
Kommunala Företagens Samorganisation  
Arbetsgivarföreningen KFO  
Landsorganisationen i Sverige  
Sveriges Akademikers Centralorganisation  
Sveriges Kommuner och Landsting  
Tjänstemännens centralorganisation



**Lag om  
ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare**

Häri genom föreskrivs att 5 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

5 §

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2, 2 a §§, 5 § andra stycket, 7, 16 – 16 b, 17, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 15–16 b §§, 17 § första stycket 2–7 och andra stycket samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget samt, när det gäller arbetsgivare som

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2, 2 a §§, 5 § andra stycket, 7, 16 – 16 b, 17, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 15–16 b §§, 17 § första stycket 2–7 och andra stycket samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om Bilaga 4  
privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren  
tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbets-  
tagaren.

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

Arbetsdomstolen  
Stockholms tingsrätt  
Rikspolisstyrelsen  
Arbetsmiljöverket  
Pliktverket  
Försvarsmakten  
Försäkringskassan  
Regelrådet  
Socialstyrelsen  
Statens folkhälsoinstitut  
Skatteverket  
Arbetsgivarverket  
Statskontoret  
Lunds universitet  
Uppsala universitet  
Verket för näringslivsutveckling, Nutek  
Jämställdhetsombudsmannen  
Handikappombudsmannen  
Svenska ILO-kommittén  
Sveriges Kommuner och Landsting  
Svenskt Näringsliv  
Bankinstitutets arbetsgivareorganisation (BAO)  
Företagarförbundet  
Arbetsgivaralliansen  
Arbetsgivarföreningen KFO  
Kommunala företagens samorganisation  
Företagarna  
Lantbrukarnas Riksförbund  
Tjänstemännens centralorganisation  
Sveriges Akademikers Centralorganisation  
Landsorganisationen i Sverige  
Näringslivets regelnämnd