

2016-07-01

Arbetsmarknadsdepartementet  
Stockholm  
Sverige

Sofia Råsmar  
072 - 527 31 20  
sofia.rasmar@tco.se

## Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering.

**A2016/00736/ARM**

Ds 2016:6 *Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor* (Ds) ger förslag hur delar av *Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen)* (tillämpningsdirektivet) ska genomföras. TCO har tagit del av Ds och inkommer med följande remissvar.

### **3.2.1 Rätt för utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor**

*TCO tillstyrker* den av Ds föreslagna ordningen för hur en utstationerad arbetstagare ska kunna tillvarata sina rättigheter (och därtill knutna skyldigheter) enligt utstationeringsdirektivet i enlighet med artikel 11 i tillämpningsdirektivet. TCO delar Ds uppfattning att rätten till kollektivavtalsvillkor ska vara tvingande.

Det faktum att även en arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande organisationen ska ha rätt till kollektivavtalsvillkor får anses främmande för svensk rätt. TCO anser att ett medlemskap i en arbetstagarorganisation är det bästa alternativet för en utstationerad arbetstagare att tillvarata sina rättigheter. Ett av TCO:s förbund, Unionen, erbjuder exempelvis ett gästmedlemskap för dessa arbetstagare.

TCO anser dock sammantaget att det är rimligt att en utstationerad arbetstagare ska ha rätt till samtliga arbets- och anställningsvillkor i ett sådant avtal och möjlighet att kräva dessa i svensk domstol för den tid som utstationeringen pågår eller har pågått. Inte minst för att uppfylla artikel 11 i tillämpningsdirektivet. En regel som är begränsad till de villkor som anges i 5 a och 5 b §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) kan leda till tillämpningsproblem i de fall när ett vanligt svenskt kollektivavtal ingås frivilligt.

### **3.2.2 En domsrättsregel för alla utstationerade arbetstagare vid tvister om svenska kollektivavtalsvillkor**

*TCO tillstyrker* Ds förslag. En utstationerad arbetstagare ska kunna hävda sina rättigheter i svensk domstol oavsett om rättigheterna grundas på 5 § utstationeringslagen ("hårda kärnan") eller på kollektivavtal.

### **3.2.3 Vilka kollektivavtalsvillkor som bör omfattas**

*TCO tillstyrker* Ds förslag att en utstationerad arbetstagare ska kunna få en tvist prövad både enligt de villkor som gäller enligt "hårda kärnan" och de villkor som går utöver dessa och som ingår i kollektivavtal som en utstationerad arbetsgivare frivilligt tecknat med en svensk arbetstagarorganisation.

## **3.3 Tidsfrister**

*TCO har inget att invända* mot de tidsfrister som föreslås.

## **4 Entreprenörsansvar**

TCO kommenterar valda delar under avsnittet.

### **4.2 Ett entreprenörsansvar inom bygg- och anläggningsverksamhet**

*TCO är positiv* till att införa ett entreprenörsansvar i bygg- och anläggningssektorn. Bygg- och anläggningssektorn är exempel på branscher där negativa effekter av utstationering av arbetstagare är särskilt tydliga och där åtgärder för att säkra dessa arbetstagares rättigheter måste vidtas. Det finns därför all anledning att för Sveriges del nyttja det utrymme som artikel 12.1 tillämpningsdirektivet medger och införa ett entreprenörsansvar. Genomförs förslaget så kan det också väntas få en stark preventiv effekt.

### **4.3 Ett entreprenörsansvar ska bara gälla i förhållande till utstationerade arbetstagare**

*TCO instämmer* i Ds förslag att ett entreprenörsansvar enbart ska gälla i förhållande till utstationerade arbetstagare.

Utstationerade arbetstagare utgör en särskilt utsatt grupp på den svenska arbetsmarknaden varför en särlösning för denna grupp av arbetstagare får anses motiverad. Det kan inte uteslutas att det i framtiden finns ett behov av att införa entreprenörsansvar även för inhemska arbetstagare.

### **4.4 Ett ansvar i flera led – ansvariga subjekt**

*TCO tillstyrker* Ds förslag att arbetsgivarens uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led solidariskt ska ansvara för den lön som

arbetsgivaren skulle ha betalat samt att entreprenörsansvaret enbart ska gälla näringsidkare.

#### **4.5 Vilken lön entreprenörsansvaret bör omfatta**

*TCO avstyrker* den del av Ds förslag som innebär att entreprenörsansvaret enbart bör omfatta sådan lön som den utstationerade arbetstagaren har rätt till enligt ett kollektivavtal som arbetsgivaren i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation är bunden av. Förslaget omfattar inte de allra mest utsatta arbetstagarna – utstationerade arbetstagare vars arbetsgivare saknar svenskt kollektivavtal – vilket får anses vara en stor brist i förslaget. Förslaget om utstationeringskollektivavtal i SOU 2015:83 torde kunna läka denna brist. Det står dock i dagsläget inte klart om förslaget kommer att genomföras.

Artikel 5 a och b §§ i utstationeringslagen begränsar möjligheten att träffa kollektivavtal utifrån de villkor som gäller enligt ”hårda kärnan”. TCO förordar, i avvaktan på ett eventuellt system med utstationeringskollektivavtal, att lön både får krävas utifrån ett svenskt kollektivavtal samt om ett sådant saknas utifrån de nivåer som gäller enligt den ”hårda kärnan”. En annan ordning kan inte anses tillförsäkra utstationerade arbetstagare de rättigheter de har enligt utstationeringsdirektivet.

#### **4.6 Ett primärt ansvar**

*TCO tillstyrker* Ds förslag att entreprenörsansvaret ska vara primärt på så sätt att arbetstagaren ska kunna rikta krav mot en entreprenör högre upp i en entreprenadkedja utan att först ha försökt få betalt av arbetsgivaren.

En utstationerad arbetstagare är i en särskilt utsatt situation och många gånger så kan det vara svårt att få tag i de arbetsgivare som underlåter att utbetala lön till de utstationerade arbetstagarna. Vidare kan en process för att utverka en exekutionstitel så som Ds anger riskera att bli långdragen och är i praktiken en process som en utstationerad arbetstagare inte kan föra, inte minst då kunskap om det svenska systemet i det flesta fall saknas. Ett primärt ansvar bör därmed vara det bästa sättet för en utstationerad arbetstagare att utkräva lön för sitt arbete i Sverige.

#### **4.7 Regressrätt, invändningar m.m.**

*TCO tillstyrker* Ds förslag att en arbetsgivares eller en uppdragsgivares regressansvar som aktualiserats genom att någon fullgör sitt entreprenörsansvar också ska omfatta skatt och avgifter till det allmänna.

#### **4.8 Förfarande och preskription**

*TCO tillstyrker* utredningens förslag.

#### **4.9 Rimliga kontrollåtgärder**

*TCO tillstyrker inte* utredningens förslag så som det för närvarande är utformat eftersom det inte står klart vad rimliga kontrollåtgärder kan innebära. Om regleringen ska fungera i praktiken så måste det vara förutsebart för arbetstagaren vilka åtgärder som krävs i det enskilda fallet. Vidare så bör entreprenören mot vilken kravet riktas kunna visa på dokumentation till arbetstagaren avseende utredningen som genomförts för att kravet på rimliga kontrollåtgärder ska vara uppfyllt. Risken finns annars att regleringen urholkas och blir verkningslös. Arbetstagaren ska inte behöva hamna i en situation som innebär att det enda alternativet som kvarstår är att väcka talan för att få rätten till lön prövad med den kostnad och fördröjning det kan innebära.

#### **4.10 Avvikelser i kollektivavtal**

*TCO tillstyrker* förslaget i denna del. TCO delar Ds uppfattning att det kan råda en oklarhet vad som gäller i förhållandet mellan entreprenörer som inte är bundna av kollektivavtal inom en och samma entreprenadkedja.

Eva Nordmark

Ordförande

Sofia Råsmar

Jurist