

Lagrådsremiss

Lag om uthyrning av arbetstagare

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Visby den 5 juli 2012

Hillevi Engström

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Lagrådsremissen innehåller förslag till lag om uthyrning av arbetstagare, förkortad uthyrningslagen. Den föreslagna lagstiftningen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Uthyrningslagen föreslås gälla arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Det föreslås bestämmelser som bl.a. innebär att bemanningsföretaget ska tillförsäkra en sådan arbetstagare minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Det föreslås att undantag från kravet på likabehandling ska få göras genom kollektivavtal. Vidare föreslås ytterligare undantag från likabehandlingsprincipen, bl.a. i fråga om lön. Det föreslås även bestämmelser som innebär ytterligare skyldigheter för bemanningsföretag och skyldigheter för kundföretag.

I lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare föreslås en bestämmelse som ger utökade möjligheter för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av utstationerade uthyrda arbetstagares arbets- och anställningsvillkor. Det föreslås också att vissa bestämmelser i uthyrningslagen görs tillämpliga på utstationerade uthyrda arbetstagare.

Vidare föreslås ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2013.

Innehållsförteckning

1	Beslut	4
2	Lagtext	5
2.1	Förslag till lag om uthyrning 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 (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft	10
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	12
3	Ärendet och dess beredning	16
4	Bakgrund	16
4.1	Bemanningsdirektivet	16
4.1.1	Bemanningsdirektivets tillkomst	16
4.1.2	Syftet med bemanningsdirektivet	17
4.1.3	Kommissionens arbetsgrupp	17
4.1.4	Bemanningsdirektivets huvudsakliga innehåll	17
4.1.5	Översyn av begränsningar eller förbud enligt artikel 4	18
4.2	Utstationering	19
4.2.1	Utstationeringsdirektivet och utstationeringslagen	19
4.2.2	Lavaldomen	20
4.3	Arbetsförmedlingslagen	21
5	En ny lag om uthyrning av arbetstagare	22
5.1	Behovet av lagstiftning	22
5.2	Lagens tillämpningsområde	25
5.3	Definitioner	27
5.3.1	Definitioner med anknytning till företag	27
5.3.2	Definitionen av grundläggande arbets- och anställningsvillkor	29
5.4	Likabehandlingsprincipen	34
5.4.1	En likabehandlingsprincip för uthyrda arbetstagare	34
5.4.2	Undantag för uthyrda arbetstagare anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning	38
5.4.3	Undantag i fråga om lön för arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uppdragen	40
5.4.4	Avvikelser genom kollektivavtal m.m.	41
5.5	Övriga skyldigheter för bemanningsföretag	44
5.6	Skyldigheter för kundföretag	47
5.6.1	Tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar	47
5.6.2	Information om lediga anställningar	49
5.7	Skadestånd	50

5.8	Avtals ogiltighet	58
5.9	Preskription	59
5.10	Rättegång	61
5.11	Övrigt	62
5.11.1	Tillgång till utbildning och barnomsorg	62
5.11.2	Arbetstagarrepresentation	63
5.11.3	Information om anlåtande av arbetstagare som hys ut av bemanningsföretag	64
5.11.4	Begränsningar eller förbud mot anlåtande av arbetskraft som hys ut av bemanningsföretag	65
6	Ändringar i utstationeringslagen	68
6.1	Ett förstärkt skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare	68
6.2	Hur ska det förstärkta skyddet för utstationerade uthyrda arbetstagares anställningsvillkor åstadkommas?	72
6.3	Skyldigheter enligt uthyrningslagen m.m.	85
6.4	Övriga ändringar i utstationeringslagen	86
7	Karensregeln i arbetsförmedlingslagen avskaffas	88
8	Följdändringar	89
9	Ikraftträdande och behovet av övergångsbestämmelser	89
10	Konsekvenser	90
11	Författningskommentar	94
11.1	Förslaget till lag om uthyrning av arbetstagare	94
11.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	102
11.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft	103
11.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	104
Bilaga 1	EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hys ut av bemanningsföretag	108
Bilaga 2	Sammanfattning av betänkandet (SOU 2011:5)	114
Bilaga 3	Betänkandets lagförslag	121
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanser	134

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om uthyrning av arbetstagare,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft,
4. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om uthyrning av arbetstagare

Häri genom föreskrivs¹ följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från 6 § under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagare, som det framgår av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag², respekteras i avtalet.

4 § Ett bemanningsföretag som är bundet av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtals slutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

1. *bemanningsföretag*: en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning,

2. *kundföretag*: en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar, och

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

² EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

3. *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser

a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar,

b) lön,

c) skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor, och

d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Skyldigheter för bemanningsföretag

Likabehandling

6 § Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

7 § Kravet på likabehandling i 6 § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

8 § Kravet på likabehandling i 6 § i fråga om lön gäller inte arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Övriga skyldigheter för bemanningsföretag

9 § Ett bemanningsföretag får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

10 § Ett bemanningsföretag får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Skyldigheter för kundföretag

11 § Ett kundföretag ska ge arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det.

12 § Ett kundföretag ska informera arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos före-

taget. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Skadestånd

13 § Ett bemanningsföretag som bryter mot 6, 9 eller 10 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 § Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

15 § Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Preskription

16 § Förs talan om skadestånd på grund av brott mot 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av brott mot 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandlingen inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Rättegång

17 § Mål mellan arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan arbetstagare och kundföretag om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Vid tillämpningen av den lagen gäller i tvister mellan en arbetstagare och ett kundföretag det som föreskrivs för arbetstagare och arbetsgivare.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

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

Härigenom föreskrivs att 38 och 41 c §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

38 §¹

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid *skall* vara arbetstagare hos honom, *skall* arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita *uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs för-

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid *ska* vara arbetstagare hos honom, *ska* arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita *arbetstagare enligt lagen (2012:000) om uthyrning av arbetstagare*. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs för-

¹ Senaste lydelse 1994:1686.

handling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlings-skyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena *skall* 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbets-givaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tiltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan.

41 c §²

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

² Senaste lydelse 2010:229.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft¹

dels att 2 och 4 §§ ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 4 § ska utgå,

dels att rubriken till lagen, 1, 6 och 7 §§ samt rubriken närmast före 6 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Lag om privat arbetsförmedling

1 §

Denna lag gäller arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen. *Lagen gäller dock inte arbetsförmedling som sker genom skrifter, överföringar eller upptagningar på vilka tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen är tillämplig.*

Med arbetsförmedling avses i denna lag verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare och som inte innebär uthyrning av arbetskraft enligt 2 §.

Denna lag gäller arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen.

Lagen gäller dock inte arbetsförmedling som sker genom skrifter, överföringar eller upptagningar som tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen är tillämplig på.

Med arbetsförmedling avses i denna lag verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare.

¹ Senaste lydelse av 4 § 1993:1499.

**Förbud att ta betalt av arbets-
sökande eller arbetstagare**

**Förbud att ta betalt av arbets-
sökande**

6 §

Den som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

Den som bedriver arbetsförmedling får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

7 §²

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 § döms till böter.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 § döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

² Senaste lydelse 1993:1499. Ändringen innebär att första stycket upphävs.

2.4 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, 5 a och 9–10 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 b §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

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

– 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 §§ föräldradighetslagen (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).

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 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.

Vid utstationering gäller även

– *arbetsmiljölagen* (1977:1160),

– arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,

– lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,

– lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, *samt*

– 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.

¹ Senaste lydelse 2010:228.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2, 9, 10, 13 och 15 §§ lagen (2012:000) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft enligt 3 § första stycket 3 denna lag och som kundföretag anses användarföretag.

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

Första–tredje styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

5 a §²

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.

När det gäller en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare tillämpas 5 b § i stället för denna paragraf.

5 b §

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande

² Senaste lydelse 2010:228.

arbetstagare i uthyrningsbranschen och villkoren i detta kollektivavtal inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, som det framgår av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag³,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i

1. ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket, eller

2. det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

9 §⁴

Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli 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 §⁵

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med

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

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med

³ EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

⁴ Senaste lydelse 2010:228.

⁵ Senaste lydelse 2010:228.

stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §. stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b §.

10 §⁶

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje styckena samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I dessa mål tillämpas

1. 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
2. 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
3. 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:000) om uthyrning av arbetstagare.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

⁶ Senaste lydelse 2008:573.

3 Ärendet och dess beredning

Den 19 november 2008 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag¹, förkortat bemanningsdirektivet. Detta direktiv ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 5 december 2011. Den svenska versionen av bemanningsdirektivet finns i *bilaga 1*.

Regeringen beslutade den 24 september 2009 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att överväga och lämna förslag på vilka åtgärder som behöver vidtas för att i svensk rätt genomföra bemanningsdirektivet. I januari 2011 överlämnade den särskilda utredaren betänkandet *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige (SOU 2011:5)* med förslag om bl.a. en ny lag om uthyrning av arbetstagare. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 2*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 3*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. En remissammanställning finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2011/533/ARM).

4 Bakgrund

4.1 Bemanningsdirektivet

4.1.1 Bemanningsdirektivets tillkomst

EU har under lång tid arbetat med att få till stånd regler för uthyrda arbetstagare. År 1991 antog EU rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande², vilket syftade till att ge uthyrda arbetstagare samma villkor i fråga om säkerhet och hälsa som arbetstagarna på det ifrågavarande företaget eller i verksamheten. Även Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster³, förkortat utstationeringsdirektivet, omfattar uthyrda arbetstagare.

Efter att de europeiska arbetsmarknadsparterna inte kunnat enas om ett av Europeiska kommissionen lagt förslag på det sociala området, kom ett nytt förslag från kommissionen 2002. Först 2008 kunde bemanningsdirektivet antas.

Bemanningsdirektivet har beslutats med stöd av 137.2 EG-fördraget, numera artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, förkortat EUF-fördraget.

¹ EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

² EGT L 206, 29.7.1991, s. 19 (Celex 31991L0383).

³ EGT L 18, 21.1.1997, s. 1 (Celex 31996L0071).

4.1.2 Syftet med bemanningsdirektivet

Syftet med bemanningsdirektivet är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer. Varje medlemsstat ska dessutom göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot att anlita arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag, se vidare avsnitt 4.1.5.

4.1.3 Kommissionens arbetsgrupp

Kommissionen har tillsatt en arbetsgrupp för att samordna EU/EES-staternas genomförande av bemanningsdirektivet. Arbetsgruppen, vars arbete nu är avslutat, har bestått av nationella experter från de olika staterna. Syftet med gruppens arbete var att kartlägga eventuella problem vid genomförandet av direktivet och diskutera möjliga lösningar på dessa.

Arbetsgruppens slutsatser finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2011/2007/ARM).

4.1.4 Bemanningsdirektivets huvudsakliga innehåll

I artikel 1 anges att bemanningsdirektivet är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning.

En central bestämmelse i bemanningsdirektivet är den s.k. likabehandlingsprincipen i artikel 5.1. I artikeln anges att de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som gäller under uthyrningen till kundföretaget ska vara minst de villkor som skulle ha gällt för den uthyrda arbetstagaren om denne hade varit direkt anställd av kundföretaget för att inneha samma tjänst. I artikel 3.1 f anges att de områden som begreppet omfattar är arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar samt lön. Av artikel 5.1 andra stycket a i bemanningsdirektivet framgår att de befintliga reglerna i kundföretaget för skydd av gravida och ammande kvinnor och skydd av barn och ungdomar ska tillämpas på de uthyrda arbetstagarna. Av artikel 5.1 andra stycket b framgår dessutom att uthyrda arbetstagare ska vara likställda med de anställda i kundföretaget när det gäller likabehandling av kvinnor och män samt åtgärder för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

I artikel 4 finns bestämmelser om översyn av begränsningar och förbud mot bemanningsarbete, se avsnitt 4.1.5.

I artikel 6 finns bestämmelser om de uthyrda arbetstagarnas tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning. Artikel 7 behandlar de uthyrda arbetstagarnas representationsrätt. I artikel 8 föreskrivs att kundföretaget ska lämna information om anlitan­de av arbets­tagare som hyrs in till de organ för arbetstagarrepresentation som in­rättats enligt nationell lagstiftning och enligt gemenskapslagstiftningen.

Av artikel 9.1 framgår att bemanningsdirektivet inte påverkar med­lemsstaternas rätt att tillämpa eller införa bestämmelser som är för­mån­ligare för de uthyrda arbetstagarna än dem som följer av direktivet. Inte heller hindrar direktivet att sådana regler införs genom kollektivavtal. Enligt artikel 9.2 får däremot direktivet inte utgöra skäl för en med­lems­stat att sänka den allmänna skyddsnivån för uthyrda arbetstagare på de områden som omfattas av direktivet.

I skäl 22 i ingressen anges att bemanningsdirektivet bör införas utan att det påverkar tillämpningen av utstationeringsdirektivet. Enligt artikel 10 ska medlemsstaterna föreskriva lämpliga åtgärder för att se till att bemanningsdirektivet efterlevs.

Bemanningsdirektivet ska vara genomfört senast den 5 december 2011.

4.1.5 Översyn av begränsningar eller förbud enligt artikel 4

I artikel 4.1 i bemanningsdirektivet anges att begränsningar eller förbud mot anlitan­de av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmark­naden fungerar väl och att missbruk förhindras. Av artikel 4.2 framgår att medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, ska göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot arbete som utförs av personal som hyrs ut av bemanningsföretag för att kontrollera om de är motiverade av de skäl som anges i artikel 4.1. Enligt artikel 4.3 får denna översyn utföras av arbetsmarknadens parter om sådana begräns­ningar eller förbud föreskrivs i kollektivavtal.

I utredningens uppdrag har bl.a. ingått att göra en översyn av begräns­ningar eller förbud som följer av lag, förordning eller praxis, se dir. 2009:85. Arbetsmarknadens parter har ombetts göra motsvarande över­syn i fråga om begränsningar eller förbud som följer av kollektivavtal, se dnr A2011/1359/ARM. Frågor om eventuella hinder hanteras i särskild ordning och omfattas därmed, med vissa undantag, inte av denna lagrådsremiss.

Av artikel 4.5 i bemanningsdirektivet följer att varje medlemsstat senast den 5 december 2011 ska informera kommissionen om resultatet av översynen. Kommissionen har i samband med arbetsgruppens arbete förklarat att tanken är att respektive medlemsstat ska redovisa de hinder man funnit med angivande av om man anser dessa förenliga med artikel 4.1 i bemanningsdirektivet eller inte och att kommissionen härefter ska ta ställning till dessa och lämna någon form av reaktion till med­lems­staterna. En sådan rapport har överlämnats till kommissionen.

4.2 Utstationering

4.2.1 Utstationeringsdirektivet och utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet reglerar 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.

Av artikel 1 i utstationeringsdirektivet framgår att direktivet ska tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium. Enligt artikel 1.3 c är direktivet tillämpligt bl.a. när ett företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.

Enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet ska medlemsstaterna se till att de utstationerade arbetstagarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda i lag eller andra författningar eller i allmängiltigförklarade kollektivavtal eller skiljedomar för arbete som avser byggverksamhet på vissa områden, den s.k. hårda kärnan. I denna ingår längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga samt lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling. Enligt artikel 3.7 kan förmånligare arbets- och anställningsvillkor tillämpas för arbetstagarna.

Om det i en medlemsstat saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet kan medlemsstaterna enligt artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet, när det gäller byggverksamhet, besluta att utgå från kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

Enligt artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet kan en medlemsstat fastställa att arbetstagare enligt artikel 1.3 c ska ha rätt till samma villkor som de som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs. 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 även av artikeln att utstationeringsdirektivet inte hindrar tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt artikel 3.8 med avseende på annan verksamhet än byggverksamhet.

Utstationeringsdirektivet har i Sverige genomförts genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, förkortad utstationeringslagen. Lagen är tillämplig när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna, när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen eller när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna för utstationerade arbetstagare, förutom när det gäller minimilön som inte regleras i lag. I 5 § nämnda lag har därför tagits in hänvisningar till de svenska lagbestämmelser som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. I tredje stycket samma lag anges att arbetsgivaren får tillämpa bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. I 5 a § utstationeringslagen finns bestämmelser om arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder gentemot arbetsgivare för att kräva att kollektivavtal tecknas till förmån för arbetstagare som är utstationerade i Sverige. Se avsnitt 4.2.2 avseende innebörden av denna bestämmelse.

4.2.2 Lavaldomen

I mål C-341/05 Laval⁴, förkortat Lavalmålet, besvarade EU-domstolen två frågor rörande tolkningen av EU-rätten som Arbetsdomstolen hade ställt i det s.k. Vaxholmsmålet⁵. Tvisten hade sitt ursprung i fackliga stridsåtgärder i form av blockad som vidtogs på en byggarbetsplats i Vaxholm 2004. Anledningen till stridsåtgärderna var att Svenska Byggnadsarbetareförbundet och dess avdelning 1 hade krävt kollektivavtal med det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd, förkortat Laval, som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige. Något kollektivavtal kom inte till stånd, varefter stridsåtgärderna utvidgades genom sympatitågärder från Svenska Elektrikerförbundet. Laval väckte talan vid Arbetsdomstolen mot arbetstagarorganisationerna.

Arbetsdomstolen beslutade 2005 att begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Den första frågan som ställdes avsåg stridsåtgärdernas förenlighet med EU-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering samt utstationeringsdirektivet. Den andra frågan avsåg om dessa EU-rättsliga regler hindrar en tillämpning av 42 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen, en del av den s.k. lex Britannia. Regleringen innebar att förbudet att anordna eller understödja en olovlig stridsåtgärd inte skulle gälla andra stridsåtgärder än sådana som vidtas

⁴ Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, REG 2007 I-11767.

⁵ AD 2004 nr 111.

med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på.

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

För att följa EU-domstolens dom i Laval-målet infördes en ny paragraf i utstationeringslagen, 5 a §, som reglerar under vilka förutsättningar svenska arbetstagarorganisationer kan kräva svenska kollektivavtal till förmån för arbetstagare som är utstationerade i Sverige. Denna bestämmelse innebär att en stridsåtgärd endast får vidtas om de villkor som krävs (1) motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, (2) bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § i lagen, och (3) är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §. En stridsåtgärd får inte vidtas om arbetsgivaren visar att de utstationerade arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal.

4.3 Arbetsförmedlingslagen

Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, förkortad arbetsförmedlingslagen, behandlar både möjligheterna att bedriva privat arbetsförmedling och möjligheten att hyra ut arbetskraft. I lagen definieras uthyrning av arbetskraft som ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet.

Av arbetsförmedlingslagen framgår bl.a. att en arbetsgivare inte får uppställa villkor som begränsar en arbetstages rätt att ta anställning hos en beställare som arbetstagen utför eller utfört arbete för. Vidare föreskrivs att en arbetstagare som sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte får hyras ut till sin förre arbetsgivare förrän sex månader förflutit från det att anställningen upphörde, den s.k. karensregeln. Lagen innehåller även ett förbud för den som bedriver privat arbetsförmedling eller hyr ut arbetskraft att begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa dem arbete. Sanktionerna för överträdelse av nu nämnda bestämmelser är böter och, i vissa fall, fängelse i högst sex månader.

5 En ny lag om uthyrning av arbetstagare

5.1 Behovet av lagstiftning

Regeringens förslag: Bemanningdirektivet genomförs i Sverige genom en ny lag, lagen om uthyrning av arbetstagare. Bestämmelser om uthyrning av arbetstagare i arbetsförmedlingslagen flyttas till den nya lagen.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Diskrimineringsombudsmannen, Regelrådet* och *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* tillstyrker utredningens förslag till ny lag. Regelrådet bedömer att ett genomförande av förslagen inte leder till några onödiga administrativa kostnader men anser att konsekvensutredningen är bristfällig. *Stockholms tingsrätt, Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet* och *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* tillstyrker i huvudsak förslaget. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* tillstyrker förslaget att genomföra bemanningdirektivet genom en ny lag. Liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* ställer sig inspektionen även positiv till förändringarna avseende arbetsförmedlingslagen. Fakultetsnämnden har inget att erinra mot att bemanningdirektivet genomförs genom en ny lag. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anger, liksom Saco, att den principiella utgångspunkten är att bemanningdirektivet borde kunna genomföras genom kollektivavtal men att man har förståelse för de rättsliga överväganden som gjorts i denna del. *Sveriges Kommuner och Landsting* tillstyrker utredningens förslag till ny lag men anser att regleringen av den s.k. likabehandlingsprincipen av principiella skäl bör ta sin utgångspunkt i att kollektivavtal normalt gäller och att lagbestämmelser ska aktualiseras först om och när den uthyrda arbetstagaren inte omfattas av ett kollektivavtal. *Svenska institutet för europapolitiska studier* och *Fastigo* anser att det är nödvändigt att genomföra bemanningdirektivet i huvudsak genom lag. Fastigo ställer sig dock tveksamt till förslaget till lagens namn. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* tillstyrker att bemanningdirektivet genomförs genom en särskild lag men anser att den bör benämnas bemanningsarbetslagen. *Arbetsgivarverket* anser att det av lagens namn bör framgå att den avser uthyrning av arbetskraft i bemanningsföretag. *ILO-kommittén* gör bedömningen att förslagen inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention som är ratificerad av Sverige. *Kommerskollegium* anser att förslagen ligger i linje med bemanningdirektivet men betonar att rättsläget är något oklart på flera områden. *Domstolsverket, Arbetsmiljöverket* och *Arbetsförmedlingen* har, med något undantag, inga synpunkter. *Sveriges advokatsamfund* och *Svenskt Näringsliv* lämnar synpunkter i vissa delar. *Företagarförbundet* ansluter sig till Svenskt Näringslivs remissvar. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att den föreslagna lagen är svärgripbar och otydlig i sin utformning. *Bemanningsföretagen, Näringspunkten* och *Medieföretagen* anser generellt att förslaget är obalanserat då det nästan uteslutande fokuserar på skyddet av uthyrda arbetstagare och ytterst lite på erkännandet av bemannings-

företag som arbetsgivare. *Företagarna* anser att svensk rätt måste anpassas bättre till bemanningsdirektivet. *Näringslivets regelnämnd* avstyrker förslaget. Övriga remissinstanser avstår från att lämna synpunkter i denna del.

Skälen för regeringens förslag

Bemanningsdirektivet bör genomföras genom lag

Bemanningsdirektivet kan enligt artikel 11 i direktivet genomföras genom lag eller avtal.

En central regel i bemanningsdirektivet är den s.k. likabehandlingsprincipen i artikel 5.1. I bestämmelsen anges att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, ska vara minst de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst, se vidare avsnitt 5.4.1. För närvarande saknas föreskrifter i svensk rätt med motsvarande innehåll. För att de uthyrda arbetstagarna ska tillförsäkras sådana villkor är det enligt regeringens bedömning nödvändigt att vidta åtgärder av något slag.

Som flertalet remissinstanser, bl.a. *Svenska institutet för europapolitiska studier*, framhåller skulle inte alla arbetstagare med säkerhet kunna garanteras de rättigheter som följer av bemanningsdirektivet om detta skulle genomföras enbart genom kollektivavtal. Regeringen delar arbetsmarknadens parter inställning att bemanningsdirektivet inte ska genomföras genom allmängiltigförklarade kollektivavtal. Ett system för att allmängiltigförklara kollektivavtal saknas i dag i Sverige och är, som bl.a. *LO* och *TCO* påpekar, främmande för vår arbetsmarknadsmodell. De remissinstanser som yttrat sig i denna del delar utredarens slutsats att bemanningsdirektivet bör genomföras genom lag. *Sveriges Kommuner och Landsting* anser dock att regleringen av den s.k. likabehandlingsprincipen av principiella skäl bör ta sin utgångspunkt i att kollektivavtal normalt gäller inom bemanningsbranschen och att en lagstadgad likabehandlingsprincip ska aktualiseras först om den uthyrda arbetstagaren inte omfattas av något kollektivavtal. Regeringen anser i likhet med utredaren och remissinstanserna att bemanningsdirektivet bör genomföras genom lag. Vidare delar regeringen utredarens bedömning att det är lämpligt att så sker på det sätt som är vedertaget i Sverige, dvs. genom dispositiv lagstiftning med möjligheter till avvikelser genom kollektivavtal, se avsnitt 5.4.4.

En ny lag om uthyrning av arbetstagare

I Sverige saknas i stor utsträckning lagreglering när det gäller uthyrning av arbetstagare. I arbetsförmedlingslagen finns emellertid vissa sådana bestämmelser.

Regeringen anser liksom utredaren att det är lämpligt att tillskapa en ny lag med bestämmelser om uthyrning av arbetstagare. Härigenom kan man uppnå en tydligare och mer sammanhållen reglering av frågor rörande dessa arbetstagare. Regleringen i arbetsförmedlingslagen bör

renodlas så att den lagen endast innehåller bestämmelser om privat arbetsförmedling. De bestämmelser som rör uthyrning av arbetskraft och som bör finnas kvar även fortsättningsvis bör flyttas till den nya lagen, se bl.a. avsnitt 5.5.

I Sverige är det i första hand arbetsmarknadens parter som genom träffande av kollektivavtal reglerar arbetsmarknaden och styr lönebildningen. Numera täcks de flesta arbetsrättsliga frågor av lag. Regleringen har dock ofta karaktären av ramlagstiftning och bestämmelserna är i stor utsträckning dispositiva för att medge detaljregleringar och anpassningar genom kollektivavtal. Regeringen anser att bemanningsdirektivet bör genomföras på ett sätt som anknyter till traditionerna på den svenska arbetsmarknaden. Således bör detaljregleringar undvikas i den nya lagen. Regeringen instämmer i utredarens bedömning att den nya lagen bör utformas som en ramlag.

Utredaren föreslår att lagen ska benämnas lag om uthyrning av arbetstagare. *Fastigo* framhåller att begreppet bemanning är så inarbetat och etablerat att det bör användas i stället. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att bemanningsarbetslagen är ett mer adekvat namn. Även *Arbetsgivarverket* har synpunkter i denna del och menar att det av lagens namn bör framgå att den avser uthyrning av arbetskraft i bemanningsföretag. Regeringen anser att den av utredaren föreslagna benämningen är lämplig och att det av den tydligt framgår vad som regleras i lagen. Den nya lagens rubrik bör därför vara lag om uthyrning av arbetstagare, förkortad uthyrningslagen. Lagen bör följa dispositionen i närliggande arbetsrättslig lagstiftning.

Vissa utgångspunkter

Av artikel 2 i bemanningsdirektivet framgår syftet med regleringen, dvs. att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom den s.k. likabehandlingsprincipen och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare. Härvid ska enligt den aktuella artikeln beaktas behovet av att fastställa en lämplig ram för anlåtande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer. Regeringen anser inte att det, som *Bemanningsföretagen* föreslår, finns behov av en särskild inledande bestämmelse i vilken lagens syfte fastställs.

Regeringen konstaterar att bemanningsbranschen i Sverige är en viktig och dynamisk del av arbetsmarknaden. Branschens omsättning och antal anställda har ökat över tid. Sedan ett antal år finns ett frivilligt auktorisationssystem för bemanningsföretag. Arbetsmarknadens parter har ingått flera kollektivavtal inom branschen och täckningsgraden är hög. Som *Arbetsgivarverket* framhåller är den verksamhet som bemanningsföretagen bedriver viktig för den svenska arbetsmarknaden, inte minst för att den för många grupper ofta innebär en första introduktion till arbetsmarknaden.

Bemanningsdirektivet är ett s.k. minimidirektiv. Flera remissinstanser har påtalat vikten av att undvika s.k. överimplementering. Till exempel har *Arbetsgivarverket* påpekat att det som förhållandena ser ut i Sverige

saknas skäl för en särreglering avseende anställningsvillkoren i bemanningsföretag. För *LO* och *TCO* är det av stor vikt att ett genomförande av bemanningsdirektivet ligger så nära den svenska arbetsmarknadsmodellen som möjligt. Organisationerna menar att en ny lag bör utformas så att den gör minsta möjliga ingrepp i arbetsmarknadsparternas autonomi och de existerande kollektivavtalen i bemanningsbranschen. Som framgått ovan föreslår regeringen att uthyrningslagen ska utformas som en ramlag. Regeringens utgångspunkt när det gäller förslagen i denna lagrådsremiss är att de nya reglerna i huvudsak ska utformas så att de inte avviker från bemanningsdirektivet. De möjligheter till undantag som direktivet ger bör utnyttjas där så bedöms vara lämpligt. Vissa tillägg eller justeringar kan dock anses påkallade, t.ex. där de nya reglerna behöver anpassas till vårt system eller där det krävs vissa kompletterande bestämmelser.

5.2 Lagens tillämpningsområde

Regeringens förslag: Lagen ska gälla arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, bl.a. med undantag för att utredaren anger arbetet som ”tillfälligt”.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Arbetsdomstolen* och *Fastigo* anser att rekvisitet tillfälligt bör utgå ur lagtexten. *Sveriges Kommuner och Landsting* anger bl.a. att utgångspunkten bör vara att endast personaluthyrningsverksamhet ska omfattas av lagen och att alla former av entreprenad ska falla utanför dess tillämpningsområde. *Arbetsgivarverket* anser att det av definitionen bör framgå att tillämpningsområdet avser arbetstagare som anställts i huvudsakligt syfte att hyras ut till ett flertal olika kundföretag. *Svenskt Näringsliv* menar bl.a. att sjöfart i internationell trafik bör undantas från lagens tillämpningsområde. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Uthyrning av arbetstagare

Regeringen föreslår att uthyrningslagens tillämpningsområde ska framgå av lagens inledande bestämmelse. Det bör där framgå vilka arbetstagare som omfattas av lagens bestämmelser.

Enligt artikel 1 i bemanningsdirektivet är detta endast tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning. I bemanningsdirektivet hänvisas till begreppet arbetstagare som det definieras i nationell arbetsrättslig lagstiftning. *Sveriges Kommuner och Landsting* menar att utgångspunkten bör vara att endast personaluthyrnings-

verksamhet ska omfattas av den nya lagen. Med hänsyn till bemanningsdirektivets utformning konstaterar regeringen att t.ex. rekrytering och entreprenadverksamhet faller utanför dess tillämpningsområde. Av bemanningsdirektivets ordalydelse framgår även att arbetstagaren ska vara anställd i syfte att hyras ut till kundföretag. Det är därför regeringens uppfattning att uthyrningslagen endast bör omfatta uthyrning av arbetstagare från bemanningsföretag till kundföretag. Utlåning av arbetstagare faller således utanför lagens tillämpningsområde.

I detta sammanhang bör nämnas att det i många fall i praktiken kan vara förenat med svårigheter att avgöra om en verksamhet sker i entreprenadform eller om det är fråga om uthyrning av arbetstagare. *Svenskt Näringsliv* hänvisar till EU-domstolens praxis och anger bl.a. att gränsdragningen bör göras utifrån om arbetet sker under kundföretagets kontroll och ledning. Regeringen konstaterar att en bedömning måste göras i varje enskilt fall. Ledning för tolkningen bör kunna hämtas ur praxis men ytterst är det EU-domstolens tolkning av bemanningsdirektivet som avgränsar vad som avses med uthyrning av arbetstagare.

Arbetsgivarverket anser att tillämpningsområdet bör avgränsas till arbetstagare som anställts i huvudsakligt syfte att hyras ut till ett flertal olika kundföretag. Verket hänvisar i detta sammanhang till anställningar där det i större eller mindre omfattning kan ingå i arbetstagarens skyldigheter att hyras eller lånas ut till annan verksamhet än arbetsgivarens. Enligt verkets uppfattning bör en anställning som innebär att arbetstagaren är anställd hos en arbetsgivare men huvudsakligen för att hyras ut till ett fåtal specifika, och kanske redan i anställningsavtalet angivna, kundföretag inte omfattas av lagens tillämpningsområde.

Regeringen konstaterar i detta sammanhang att bemanningsdirektivet syftar till att skydda samtliga arbetstagare som anställts i syfte att hyras ut av bemanningsföretag. Något utrymme för ett sådant undantag som Arbetsgivarverket efterfrågar ges inte. Inte heller kan sådana arbetstagare som avses att hyras ut till ett fåtal kundföretag anses ha ett mindre skyddsbehov än övriga arbetstagare som hyrs ut. Sammantaget finner regeringen att något sådant undantag därför inte bör införas.

I definitionerna i artikel 3.1 i bemanningsdirektivet beskrivs att arbetstagarna hyrs ut till kundföretag för att ”tillfälligt” arbeta under dess kontroll och ledning. I den engelska texten används begreppet ”temporarily”. Den engelska benämningen på uthyrda arbetstagare är ”temporary agency workers” medan bemanningsarbete benämns ”temporary agency work”. Ordet ”temporary” ingår alltså som ett led i den engelska benämningen på verksamheten i sig. Liksom utredaren anser regeringen att termen ”tillfälligt” enbart avser att beskriva att arbetstagaren saknar anställning hos kundföretaget och att den inte avser någon begränsning i tiden. Det framgår också av den rapport som upprättats av den av kommissionen inrättade arbetsgruppen vid genomförande av bemanningsdirektivet att, även om uttrycket ”temporarily” finns med i artikel 3, innebär detta inte någon tidsbegränsning på varaktigheten av uthyrningen. Regeringen anser därför, liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet*, *Arbetsdomstolen* och *Fastigo*, att begreppet tillfälligt inte bör finnas med i lagtexten.

Regeringen föreslår att det i uthyrningslagens inledande bestämmelse anges att lagen ska gälla arbetstagare som är anställda av bemannings-

företag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Lagens tillämplighet inom sjöfarten

Svenskt Näringsliv anser att sjöfart i internationell trafik bör undantas från uthyrningslagens tillämpningsområde och anför följande. Det är i praktiken mycket vanligt med personal anställd av bemanningsföretag på svenskflaggade fartyg. När det gäller sjöfart i internationell trafik sker arbetet ofta utanför medlemsstaternas territorium och under förhållanden och förutsättningar som till stor del skiljer sig från andra branschers. Det torde mot bakgrund av detta vara möjligt att undanta sjöfart i internationell trafik även från bemanningsdirektivets regler. Genomförandet av bemanningsdirektivet får inte innebära att den svenska sjöfarten tappar ytterligare konkurrenskraft gentemot framförallt närliggande nationer.

Regeringen konstaterar att flertalet direktiv innehåller undantag för arbete till sjöss och t.ex. gäller utstationeringslagen inte för arbetsgivare inom handelsflottan i fråga om besättning ombord. Bemanningsdirektivet innehåller emellertid inte några särbestämmelser i detta avseende. Så länge sjömän hyrs ut av bemanningsföretag till kundföretag är således bemanningsdirektivet tillämpligt enligt artikel 1.2. Någon möjlighet att med stöd av artikel 1.3 eller någon annan bestämmelse i bemanningsdirektivet göra generella avvikelser för sjömän finns inte. Uthyrningslagen bör därför i princip vara tillämplig inom sjöfarten. Något förtydligande i lagtexten av detta förhållande bedöms inte vara nödvändigt. När det gäller sjöfart i internationell trafik får man i dessa delar falla tillbaka på lagvalsregler för att bedöma om svensk lagstiftning ska tillämpas.

5.3 Definitioner

5.3.1 Definitioner med anknytning till företag

Regeringens förslag: I lagen avses med

1. *bemanningsföretag*: en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning, och

2. *kundföretag*: en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, bl.a. med undantag för att utredaren definierar begreppet uthyrd arbetstagare.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att begreppet bemanningsanställd bör användas i stället för uthyrd arbetstagare. *Fastigo* anser generellt att begreppet bemanning bör användas i stället för uthyrning. *LO* och *TCO* anser att begreppet uthyrningsföretag bör användas i stället för bemanningsföretag. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Bakgrund

I artikel 3 i bemanningsdirektivet definieras arbetstagare, bemanningsföretag, arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, kundföretag, uppdrag samt grundläggande arbets- och anställningsvillkor. Det bedöms inte finnas något behov av att definiera arbetstagare, arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag eller uppdrag i lagen. När det gäller vilka arbetstagare som omfattas av lagens reglering föreslås i avsnitt 5.2 att det ska framgå av lagens inledande bestämmelse. I uthyrningslagen bör däremot definitioner av begreppen bemanningsföretag och kundföretag införas.

När det gäller definitionen av grundläggande arbets- och anställningsvillkor, se avsnitt 5.3.2.

Bemanningsföretag och kundföretag

I artikel 3.1 b i bemanningsdirektivet definieras bemanningsföretag som varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning. I artikel 3.1 d anges kundföretag vara varje fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar.

LO och *TCO* anser att begreppet uthyrningsföretag bör användas i stället för bemanningsföretag. Regeringen konstaterar att bemanningsföretag används som begrepp i bemanningsdirektivet och att det är väl etablerat i svenskt språkbruk. Med hänsyn till detta bör detta begrepp därför även användas i uthyrningslagen.

När det gäller definitionerna av begreppen bemanningsföretag och kundföretag kan dessa företag, enligt lydelsen i bemanningsdirektivet, vara både fysiska och juridiska personer. Detta bör därför framgå av lagens definitioner.

Enligt artikel 1.2 i bemanningsdirektivet är detta tillämpligt på offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte. Regeringen delar utredarens bedömning att det inte finns skäl att begränsa tillämpningen av uthyrningslagen till företag som bedriver ekonomisk verksamhet. Eftersom bemanningsdirektivet är ett s.k. minimidirektiv torde det inte finnas något hinder mot att på detta sätt ge lagen ett något vidare tillämpningsområde. Uthyrningslagen bör alltså omfatta både offentlig och privat verksamhet utan undantag. Något förtydligande i lagtexten bedöms inte nödvändigt.

Av bemanningsdirektivets ordalydelse framgår att arbetstagaren ska vara anställd i syfte att hyras ut till kundföretag. Utlåning av arbetstagare faller således också utanför lagens tillämpningsområde. Även definitionen av bemanningsföretag och kundföretag bör återspegla denna avgränsning. Som anges i avsnitt 5.2 bör begreppet tillfälligt inte finnas med i lagtextens definitioner.

Regeringen anser att definitionerna språkligt bör ligga nära direktivets definitioner. Med utgångspunkt i bemanningsdirektivet bör bemanningsföretag således definieras som en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Vidare bör kundföretag definieras som en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.

5.3.2 Definitionen av grundläggande arbets- och anställningsvillkor

Regeringens förslag: I lagen avses med *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser

- a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar,
- b) lön,
- c) skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor, och
- d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, med undantag för att utredaren dels föreslår en hänvisning till villkor som fastställts i lag eller annan författning, dels inte hänvisar till bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser bl.a. att någon hänvisning till lag eller annan författning inte behövs men att en hänvisning bör göras till andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget. *Bemanningsföretagen* anser att en hänvisning bör göras till det som gäller i kundföretaget. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att det av lagtexten bör framgå att tjänste- eller avtalspensionsförmåner inte ingår i begreppet grundläggande arbets- och anställningsvillkor. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att det behövs en motivering om diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck förs in i uthyrningslagen. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Bakgrund

I artikel 5 i bemanningsdirektivet regleras den s.k. likabehandlingsprincipen. Innebörden av principen är enligt artikel 5.1 i direktivet att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, ska vara minst de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av kundföretaget för

att inneha samma tjänst. I artikel 3.1 f definieras dessa villkor som arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar respektive lön. Enligt regeringens bedömning bör det i uthyrningslagen föras in en definition av begreppet grundläggande arbets- och anställningsvillkor.

Lagar och andra författningar

Utredaren föreslår att definitionen av grundläggande arbets- och anställningsvillkor ska innehålla en hänvisning till anställningsvillkor som fastställts i lag eller annan författning.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet påpekar att de svenska reglerna i lag eller annan författning som rör frågor om arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete och semester tillämpas lika på uthyrda arbetstagare och anställda hos kundföretaget. Fakultetsnämnden konstaterar visserligen att lagen (1994:260) om offentlig anställning, förkortad LOA, inte är tillämplig på t.ex. arbetstagare som hyrs ut för arbete i Regeringskansliet, men att den lagen inte innehåller bestämmelser om den sorts villkor som ingår i uppräkningsdirektivet. Med hänsyn härtill uppfyller Sverige, enligt fakultetsnämnden, redan kravet på likabehandling i fråga om anställningsvillkor som regleras i lag och annan författning, varför fakultetsnämnden anser att en sådan hänvisning inte behövs i uthyrningslagen.

Regeringen gör samma bedömning. En sådan lösning innebär alltså att när det gäller likabehandling avseende anställningsvillkor som regleras i lag och annan författning inklusive sanktioner för brott mot dessa bestämmelser regleras dessa i tillämplig lagstiftning och inte i uthyrningslagen. Detta medför även att bestämmelserna om skadestånd i uthyrningslagen kan utformas på ett enklare sätt. I sammanhanget kan konstateras att inhyrd arbetskraft och fast anställda i ett kundföretag har samma skydd i lagstiftningen när det gäller skydd mot diskriminering samt skydd för barn, ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor. Någon hänvisning till lag eller annan författning behövs därför inte heller i detta avseende.

Kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget

I artikel 3.1 f i bemanningsdirektivet anges även att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren kan fastställas i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget. En hänvisning till kollektivavtal bör därför, som utredaren föreslår, göras i definitionen av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren.

Förutom hänvisningen till författningar och kollektivavtal ska likabehandlingsprincipen enligt bemanningsdirektivet tillämpas även såvitt avser andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget. Någon sådan hänvisning föreslås inte av utredaren. Som *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* framför torde detta också omfatta av

arbetsgivaren ensidigt uppställda generella regler. Exempelvis skulle en av arbetsgivaren upprättad jämställdhetspolicy kunna innehålla sådana ensidigt uppställda regler. Regeringen finner alltså att även sådana villkor bör omfattas av likabehandlingsprincipen och att det bör anges i lagtexten.

I bemanningsdirektivet görs en hänvisning till att likabehandlingsprincipen avser de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som gäller i kundföretaget. Regeringen anser, liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* och *Bemanningsföretagen*, att även detta bör framgå av lagtexten.

Arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar

Som anges ovan specificeras i artikel 3.1 f i bemanningsdirektivet de områden som avses ingå i de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren. När det gäller arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid och nattarbete konstaterar regeringen, liksom utredaren, att frågor om arbetstid huvudsakligen regleras i arbetstidslagen (1982:673). För visst arbete gäller i stället särskilda författningar om arbetstid, t.ex. lagen (1998:958) om vilotid för sjömän och lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Dessutom kompletteras den allmänna arbetstidslagen av viss speciallagstiftning, t.ex. lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. Vidare finns i arbetsmiljölagen (1977:1160) ett bemyndigande för regeringen, eller, om regeringen så bestämmer, Arbetsmiljöverket, att meddela föreskrifter om minderårigas arbetstid. Genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock på ett eller annat sätt göras avvikelser från de nämnda lagarna, utom arbetsmiljölagen, så länge avvikelserna inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas än som följer av EU:s arbetstidsregler. Arbetstidsfrågor kan därmed komma att regleras både i lag och kollektivavtal.

Regler om semester finns i semesterlagen (1977:480). I viss omfattning kan avvikelser göras från lagen genom kollektivavtal. Vidare finns bestämmelser om semester i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Även frågor om semester kan alltså regleras både i lag och kollektivavtal.

Vilka dagar som utgör helgdagar regleras i lagen (1989:253) om allmänna helgdagar. Arbetsskyldighet på helgdagar regleras i kollektivavtal.

Lön

I artikel 3.1 f ii i bemanningsdirektivet anges att även lön innefattas i de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren. I direktivet ges inte någon definition av begreppet lön. Av artikel 3.2 framgår att bemanningsdirektivet inte ska påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av bl.a. lön.

I Sverige saknas lagreglering som definierar begreppet lön. Med lön brukar dock i Sverige avses inte bara själva grundlönen utan även vissa

tillägg som arbetstagaren kan ha rätt till, t.ex. tillägg för obekväm arbetstid och övertidsersättning. Lönebegreppets närmare innehåll torde kunna variera mellan olika branscher och bör därför i det enskilda fallet avgöras utifrån det kollektivavtal som gäller i det kundföretag där den uthyrda arbetstagaren arbetar. För det fall kollektivavtal saknas i kundföretaget bör ledning för att avgöra omfattningen av lönebegreppet kunna hämtas från praxis i den aktuella branschen.

Utredaren har tagit upp frågan om även rätt till framtida pensionsförmåner ska anses ingå i lönebegreppet. Det allmänna pensionssystemet består i dag av olika delar och omfattar inkomstpension, premiepension och garantipension. Förutom det allmänna pensionssystemet finns även tjänstepension. Denna form av pension har sin grund i att arbetsgivaren antingen i kollektivavtal eller i ett individuellt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren förbundit sig att utge vissa förmåner till arbetstagaren efter pensioneringen. Detta får alltså till följd att de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller som saknar individuellt avtal om detta inte är garanterade tjänstepension. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att det av lagtexten bör framgå att tjänste- eller avtalspensionsförmåner inte ingår i begreppet grundläggande arbets- och anställningsvillkor.

I den rapport som upprättats inom den av kommissionen inrättade arbetsgruppen för genomförandet av bemanningsdirektivet anför kommissionen att det inte kan uteslutas att EU-domstolen, om frågan om lönebegreppet skulle aktualiseras där, skulle hänvisa till artikel 157 i EUF-fördraget och sin praxis när det gäller lönebegreppet i jämställdhetsmål. I detta sammanhang hänvisas till ett mål från EU-domstolen, 170/84 *Bilka Kaufhaus*⁶, där domstolen uttalar att ett företags tjänstepensionssystem som har sin grund i avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstagarorganisation utgör en integrerad del av anställningsavtalen och därmed omfattas av likalönekravet i fördragets artikel 119 (numera artikel 157 i EUF-fördraget). Det finns även andra mål där EU-domstolen uttalar sig om pensionsförmåner i samband med lönebegreppet. I mål C-268/06 *Impact*⁷, som gäller visstidsanställda, uttalar EU-domstolen att det framgår av fast EU-rättslig praxis att lönebegreppet inbegriper pension som härrör från anställningsförhållandet, men inte pension som regleras i lag.

Sammantaget konstaterar regeringen att bemanningsdirektivet inte ska påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av bl.a. lön. I svensk rätt finns i dag inte någon definition av lönebegreppet. Som nämnts kan lönebegreppets närmare innehåll variera från bransch till bransch beroende på aktuellt kollektivavtals närmare utformning. Det får anses ovisst vilken betydelse den EU-rättsliga tolkningen av begreppet i jämställdhetsmål skulle få vid en prövning av lönebegreppet när det gäller likabehandling för uthyrda arbetstagare. En utgångspunkt vid genomförandet av bemanningsdirektivet bör enligt regeringen vara att så få ingrepp som möjligt görs i den svenska

⁶ Mål 170/84 *Bilka Kaufhaus mot Karin Weber von Hartz*, 1986, ECR I-1607.

⁷ Mål C-268/06 *Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl.*, REG 2008 I-2483.

modellen, som innebär att tjänstepensionsförmåner normalt förutsätter att arbetsgivaren har ingått ett kollektivavtal. Dessutom kan de praktiska konsekvenserna av att inräkna tjänstepensionsförmåner i lönebegreppet vara svåra att överblicka. Ingen av remissinstanserna har invänt mot den bedömning utredaren gjort, nämligen att tjänstepensioner ligger utanför lönebegreppet. Även om det finns utrymme för att EU-domstolen skulle kunna göra en annan bedömning vid en prövning av denna fråga anser regeringen att det ligger närmast till hands att anse att tjänstepensioner ligger utanför lönebegreppet i svensk rätt. Detta får emellertid ytterst bli en fråga för rättstillämpningen.

Arbetsmiljö, skydd för barn, ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor samt skydd mot diskriminering

Enligt artikel 5.1 andra stycket a i bemanningsdirektivet ska uthyrda arbetstagare vara likställda med anställda arbetstagare i kundföretaget när det gäller skyddet av gravida och ammande kvinnor samt skyddet av barn och ungdomar. Vidare framgår av artikel 5.1 andra stycket b att detta även gäller befintliga regler i kundföretaget för likabehandling av kvinnor och män samt åtgärder för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Utredaren föreslår att nämnda krav på skydd av barn, ungdomar, gravida och ammande samt skydd mot diskriminering ska ingå i definitionen av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren. Utredaren har i detta sammanhang hänvisat till uttalanden gjorda av kommissionen vid möten i den av kommissionen inrättade arbetsgruppen inför bemanningsdirektivets genomförande. Av rapporten som upprättats efter dessa möten framgår att kommissionen angett att uppräknningen av vad som avses med grundläggande arbets- och anställningsvillkor i artikel 3.1 f i och ii inte är uttömmande, eftersom det står medlemsstaterna fritt att tillämpa likabehandlingsprincipen även när det gäller andra anställningsvillkor. Regeringen anser, liksom utredaren, att även dessa krav på skydd bör ingå i definitionen av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren.

Frågor om arbetsmiljö för uthyrda arbetstagare är särskilt reglerade i rådets direktiv 1991/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande, vilket i svensk rätt genomförts genom arbetsmiljölagen. I denna lag finns ett kapitel som särskilt behandlar arbete som utförs av minderåriga. Vidare finns skyddslagstiftning för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen fött barn eller ammar i föräldraledighetslagen (1995:584). Arbetsmiljölagen kompletteras av föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Som utredaren föreslår bör skyddet i uthyrningslagen även omfatta nyblivna mödrar.

När det gäller frågan om skydd mot diskriminering konstaterar regeringen, liksom utredaren, att diskrimineringslagen (2008:567) i allt väsentligt överensstämmer med bemanningsdirektivets krav. Skyddet i bemanningsdirektivet mot diskriminering på grund av ras omfattas av

diskrimineringslagens skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet.

I diskrimineringslagen finns ett skydd mot diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck. Utredaren föreslår att uthyrningslagen även ska omfatta denna diskrimineringsgrund. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* aktualiserar frågan om det är lämpligt att genomföra ett direktiv så att genomförandet även kommer att inkludera andra aspekter – om än närliggande – än dem som krävs av bemanningsdirektivet. Enligt fakultetsnämndens uppfattning bör man inta en restriktiv hållning till att inkludera även andra aspekter än dem som är betingade av ett direktiv då detta genomförs i Sverige; i vart fall bör det krävas att mycket starka skäl talar för att ta ett sådant steg.

Enligt regeringens bedömning är det rimligt att diskrimineringsskyddet i uthyrningslagen överensstämmer med reglerna i diskrimineringslagen. Regeringen anser, liksom utredaren, att även begreppet könsöverskridande identitet eller uttryck bör föras in i uthyrningslagen.

5.4 Likabehandlingsprincipen

5.4.1 En likabehandlingsprincip för uthyrda arbetstagare

Regeringens förslag: Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I utredarens förslag till lagtext anges inte att det är bemanningsföretaget som ansvarar för att den uthyrda arbetstagaren får del av villkor i enlighet med likabehandlingsprincipen.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser det rimligt att det inte ska ske någon helhetsbedömning av de förmåner som ges en uthyrd arbetstagare då lönefrågan ska avgöras. Vidare uttrycker fakultetsnämnden tveksamhet inför om jämkning enligt 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område är tillräckligt för att uppfylla bemanningsdirektivets krav. *Stockholms tingsrätt* anser att lagtexten bör förtydligas. *Svenskt Näringsliv* och *Bemanningsföretagen* menar att skrivningen ”utföra samma arbete” bör ersättas med ”inneha samma tjänst” så att ordalydelsen blir densamma som i bemanningsdirektivet. Även *Medieföretagen* anser att begreppet arbete ska bytas mot tjänst. Olika uppfattningar framförs i frågan om vilken lönenivå som den uthyrda arbetstagaren är berättigad till i situationen då kundföretaget är bundet av kollektivavtal men inte bemanningsföretaget. *Arbetsdomstolen* menar att det inte endast torde vara minimilönen som kan beaktas. *Svenskt Näringsliv* och *Medieföretagen* motsätter sig att någon jämförelse ska göras med individuellt satta löner, utan menar att det enbart är grundlönen i ett kollektivavtal som inte får underskridas. *Juridiska fakultets-*

nämnden vid Uppsala universitet anser att utredaren går längre i tolkningen av likabehandlingsprincipen än vad bemanningsdirektivet kräver, men anser den likväl tillåten enligt direktivet. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Likabehandlingsprincipen

Den s.k. likabehandlingsprincipen i artikel 5.1 i bemanningsdirektivet föreskriver att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, ska vara minst de villkor som skulle ha gällt för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst. Denna princip utgör alltså en minimireglering och hindrar naturligtvis inte att förmånligare villkor tillämpas i bemanningsföretaget. Regeringen anser att en likabehandlingsprincip bör införas i uthyrningslagen.

Utredaren föreslår att det av lagtexten ska framgå att en uthyrd arbetstagare under tiden uppdraget varar ska tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Svenskt Näringsliv och *Bemanningsföretagen* invänder mot att utredaren använder uttrycket utföra samma arbete och anför att det bör ersättas med uttrycket inneha samma tjänst så att ordalydelsen blir densamma som i bemanningsdirektivet. Även *Medieföretagen* anser att begreppet arbete ska bytas mot tjänst. Enligt *Bemanningsföretagen* innebär utredarens förslag till skrivning en omotiverad utvidgning av bemanningsdirektivets tillämpningsområde eftersom ett sådant uttryckssätt i stället tar sikte på marknadsvärdet för ett visst slags arbete.

Regeringen gör följande bedömning. Som utredaren framhåller kan begreppet tjänst framstå som otydligt genom att det i vissa sammanhang använts synonymt med anställning, i andra sammanhang för att beskriva de arbetsuppgifter arbetstagaren ska utföra. Efterhand har också begreppet utmönstrats och ersatts av anställning. Med hänsyn härtill bör det övervägas om ett annat begrepp kan användas. Regeringen delar utredarens bedömning att begreppet utföra samma arbete är ett lämpligare uttryckssätt. Avsikten är inte att utvidga bemanningsdirektivets tillämpningsområde.

Stockholms tingsrätt anser att utredarens förslag till lagtext bör förtydligas på så sätt att ordet minst bör kopplas till angivandet av någon form av positiv nivå rörande villkoren. Regeringen anser att formuleringen av likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen bör utformas i enlighet med bemanningsdirektivet. Regeringen anser därför att det av lagtexten bör framgå att en uthyrd arbetstagare under tiden uppdraget varar ska tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Utredaren uppmärksammar frågan om det vid tillämpningen av likabehandlingsprincipen är möjligt att beakta att en uthyrd arbetstagare kan tänkas ha t.ex. högre lön men kortare semester och tvärtom. Frågan är

alltså om det är tillräckligt att en rimlig sammantagen skydds nivå uppnått för att likabehandling ska anses ha skett. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser det rimligt att någon helhetsbedömning inte ska göras av de förmåner som ges en uthyrd arbetstagarer då lönefrågan ska avgöras. Som närmare beskrivs i följande avsnitt ger bemanningsdirektivet utrymme för undantag från likabehandlingsprincipen i vissa situationer. I artikel 5.3 ges t.ex. möjlighet att göra undantag från likabehandlingsprincipen i kollektivavtal under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagarer som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras. Någon motsvarande skrivning finns inte i artikel 5.1. Om någon undantagsbestämmelse inte kan tillämpas är det, som utredaren anför, inte troligt att avvikelser får ske från likabehandlingsprincipen. Med hänsyn till detta och det bakomliggande skyddssyftet med bemanningsdirektivet bör likabehandlingsprincipen, enligt regeringens bedömning, tolkas strikt efter sin ordalydelse. Det betyder att varje anställningsvillkor ska ses separat.

I utredarens förslag till lagtext anges inte vem som är ansvarig för att likabehandlingsprincipen efterföljs. Utredaren föreslår dock att det är bemanningsföretaget som skadeståndsrättsligt ska stå ansvaret gentemot den uthyrda arbetstagareren om bemanningsföretaget eller kundföretaget bryter mot likabehandlingsprincipen. De grundläggande arbets- och anställningsvillkor som avses i likabehandlingsprincipen får anses vara mycket centrala för den uthyrda arbetstagareren anställning. Flera av dem, som t.ex. lön, arbetstid och semester, regleras också i anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagareren. Med tanke på karaktären av dessa anställningsvillkor är det rimligt att det är arbetsgivaren, dvs. bemanningsföretaget, som har att ansvara för att likabehandlingsprincipen tillämpas på dess arbetstagarer. Att bemanningsföretaget hyr ut sina arbetstagarer till kundföretag bör inte frånta bemanningsföretaget detta ansvar. Visserligen skulle det kunna tänkas att ett kundföretag tillåts att disponera över vissa av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren, t.ex. arbetstidens förläggning. För det fall kundföretagets agerande skulle komma att stå i strid med likabehandlingsprincipen bör detta likväl anses utgöra ett brott mot likabehandlingsprincipen som faller under bemanningsföretagets ansvar. Enligt regeringens bedömning är det av stor vikt att detta ansvar kommer till uttryck på ett tydligt sätt i lagtexten. Av lagtexten bör därför framgå att det är bemanningsföretaget som, under den tid en arbetstagarers uppdrag i kundföretaget varar, ska tillförsäkra den uthyrda arbetstagareren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Närmare om lönefrågan vid tillämpningen av likabehandlingsprincipen

När det gäller likabehandling beträffande lön kan, när kundföretaget är bundet av kollektivavtal, fråga uppkomma vilken lönenivå som den uthyrda arbetstagareren kan kräva. Frågan ställs på sin spets om kollektivavtalet enbart anger att en viss lönenivå inte får underskridas och att lönen därutöver ska vara individuell och differentierad. Utredaren har som sin uppfattning angivit att inte enbart minimilön utgör jämförelse-

material vid en sådan situation, eftersom fastställandet av lönen får anses grunda sig på kollektivavtalet på ett sådant sätt att lönen anses fastställd genom kollektivavtalet. Enligt *Arbetsdomstolen* torde det vara så att inte endast minimilönen kan beaktas vid tillämpningen av likabehandlingsprincipen. *Svenskt Näringsliv* och *Medieföretagen* anser att jämförelsen ska göras med grundlönen i kundföretaget och inte med individuellt satta löner i kundföretaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att utredarens tolkning går längre än vad bemanningsdirektivet kräver genom att den syftar till en faktisk likabehandling mellan uthyrda arbetstagare och anställda hos kundföretaget i kollektivavtalsreglerade frågor, men anser den likväl tillåten enligt direktivet.

Regeringen konstaterar i detta sammanhang att det i bemanningsdirektivets definition av grundläggande arbets- och anställningsvillkor enbart används uttrycket lön. Någon begränsning till minimivillkor eller lägsta lönenivå görs inte. Regeringen anser, liksom utredaren, att detta förhållande talar för att jämförelsen av lönevillkor inte är begränsad till angiven miniminivå i kollektivavtalet. Även det faktum att ett centralt syfte med bemanningsdirektivet är att skydda uthyrda arbetstagare talar för detta.

Frågan är då vilken lönenivå som uthyrda arbetstagare kan kräva när arbetstagarna i kundföretaget har kollektivavtal med individuell lönesättning. I bemanningsdirektivet anges att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren fastställs i bl.a. kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget. Detta bör enligt regeringens uppfattning medföra att sådana kriterier som ska beaktas vid individuell lönesättning och som får anses vara bindande generella bestämmelser bör beaktas vid tillämpningen av likabehandlingsprincipen. Även om någon jämförelse inte ska göras med en viss arbetstagares lön sker även vid individuell lönesättning en tillämpning av kollektivavtalet och de kriterier som används där. Dessa kriterier bör därmed få beaktas vid bestämmandet av den uthyrda arbetstagarens lön, på samma sätt som dessa kriterier beaktas när det gäller de anställda i kundföretaget. Det kan naturligtvis inte uteslutas att en arbetsgivare vid individuell lönesättning även beaktar andra inslag än sådana som har sin grund i kollektivavtalet, utan att sådana inslag i och för sig strider mot detta. Eftersom det enligt bemanningsdirektivet ska vara frågan om bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget bör sådana faktorer inte ingå vid fastställande av en uthyrd arbetstagares lön. Tvist om huruvida likabehandling uppnåtts i lönehänseende blir ytterst en fråga om tolkningen av kundföretagets kollektivavtal som får avgöras av domstol.

Som anges i avsnitt 5.3.2 finns inte någon lagreglering om lön. Om kundföretaget inte omfattas av något kollektivavtal och något sådant inte heller gäller i bemanningsföretaget, uppkommer fråga hur lönen ska fastställas och utifrån vilka kriterier. Den enskilde arbetstagarens lön är i det förekommande fallet oftast fastställd i arbetstagarens anställningsavtal. Som utredaren konstaterar bör anställningsavtalet inte kunna betecknas som någon bindande generell bestämmelse enligt artikel 3.1 f i bemanningsdirektivet. Det förefaller därför som om bindande generella bestämmelser om lön saknas för en uthyrd arbetstagare som är anställd i ett bemanningsföretag som saknar kollektivavtal och är uthyrd till ett kundföretag som inte är bundet av kollektivavtal.

Utredaren pekar på att kollektivavtal kan ha en normerande verkan i fall när ett anställningsavtal är ofullständigt i någon del och har i detta sammanhang hänvisat till Arbetsdomstolens praxis. Domstolen har t.ex. i avgörandet AD 1991 nr 81 funnit att man i sådana fall bör kunna falla tillbaka på den praxis som råder i branschen, varvid särskild hänsyn får tas till närmast tillämpliga kollektivavtal. I utredningen framkommer dock att referensgruppen för arbetsmarknadens parter har förklarat att en reglering som innebär att man i en sådan situation ska jämföra med kollektivavtalsenlig lön innebär en indirekt allmängiltigförklaring av kollektivavtalet som skulle vara främmande för den svenska modellen och lagstiftning om lön skulle utgöra ett ännu större avsteg från den svenska modellen. Regeringen instämmer, liksom utredaren, i denna bedömning.

Frågan är då om det finns någon nedre gräns för vilken lön som ska utgå till en uthyrd arbetstagare i det aktuella fallet. Utredaren menar att arbetstagare i dessa fall kan begära prövning i domstol av lönen enligt 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, förkortad avtalslagen. Av förarbetena till paragrafen framgår att den är tillämplig även på arbetsrättens område, se prop. 1975/76:81 s. 112. Vidare framgår att utrymmet för stadgandets tillämpning är större när det är fråga om ett enskilt anställningsavtal än när det gäller ett kollektivavtal. Med stöd av 36 § avtalslagen bör därmed en uthyrd arbetstagare, som även *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anför, kunna hävda att avtalad lön är oskäligen och att avtalet därför ska jämkas i den delen. Skulle det föreligga ett avsevärt missförhållande mellan den uthyrda arbetstagarens prestation och den ersättning vederbörande har fått bör lönevillkoren enligt praxis kunna jämkas.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet uttrycker tveksamhet om jämkning enligt 36 § avtalslagen är tillräckligt för att Sverige ska anses ha uppfyllt bemanningsdirektivets krav. Av rättspraxis på området framgår emellertid att då jämkning skett med stöd av 36 § avtalslagen har lönebeloppet ansetts kunna jämkas upp till full lön, se AD 1982 nr 142. I likhet med utredaren finner regeringen därför troligt att en uthyrd arbetstagare med stöd av 36 § avtalslagen kommer att kunna hävda sin rätt till skäligen lön. Några ytterligare åtgärder för att genomföra bemanningsdirektivet bedöms inte behövas i detta avseende.

5.4.2 Undantag för uthyrda arbetstagare anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning

<p>Regeringens förslag: Kravet på likabehandling ska inte gälla uthyrda arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.</p>
--

Utredarens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredaren föreslår att arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning ska undantas från lagen i dess helhet.

Remissinstanserna: *Arbetsförmedlingen* tillstyrker förslaget men anser att anställningsformerna bör beskrivas i mer allmänna ordalag. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Av artikel 1.3 i bemanningsdirektivet framgår att medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, får undanta vissa former av anställningar från bemanningsdirektivets tillämpning. En medlemsstat får föreskriva att bemanningsdirektivet inte ska vara tillämpligt på anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som ingås inom ramen för särskilda offentliga program eller program med offentligt stöd för yrkesinriktad utbildning, arbetslivsintegrering eller omskolning. Denna definition motsvaras i Sverige närmast av olika former av arbetsmarknadspolitiska program. Bestämmelsen syftar till att möjliggöra för medlemsstaterna att införa undantag för att främja åtgärder som syftar till att underlätta anställningsbarheten när det gäller vissa grupper som har svårt att ta sig in på eller återvända till arbetsmarknaden.

I 1 § andra stycket 4 lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, anges att den lagen inte tillämpas på arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. Motsvarande bestämmelse finns i 3 § första stycket 5 LOA.

Utredaren föreslår att uthyrningslagen inte ska vara tillämplig på uthyrda arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning, dvs. motsvarande undantag som i anställningsskyddslagen och LOA. *Arbetsförmedlingen* tillstyrker förslaget.

Med särskilt anställningsstöd avses stöd som lämnas till arbetsgivare i syfte att stimulera anställning av personer som har svårigheter att få ett reguljärt arbete. Skyddat arbete är sådant arbete som utförs av anställda inom Samhallkoncernen och är förbehållet personer med en så nedsatt arbetsförmåga att de inte kan få något annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Vidare avses arbete hos annan offentlig arbetsgivare under vissa förutsättningar om arbetsgivaren får bidrag för att ta emot arbetssökande med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. En utvecklingsanställning avser anpassat arbete hos en offentlig eller privat arbetsgivare under längst tolv månader med vissa möjligheter till förlängning. Verksamhet som bedrivs inom ramen för dessa anställningsformer kan komma att omfattas av bemanningsdirektivets regler.

Det är regeringens utgångspunkt att de som står långt från den reguljära arbetsmarknaden ska ges goda förutsättningar att ta sig in på den. En tillämpning av den föreslagna likabehandlingsprincipen skulle emellertid kunna utgöra ett hinder för dem som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. Regeringen anser därför att ett undantag bör göras för dessa när det gäller tillämpningen av principen. Det finns dock inte skäl att undanta dem från bestämmelserna om bemanningsföretagets och kundföretagets skyldigheter i övrigt, se avsnitt 5.5 och 5.6. Dessa skyldigheter orsakar inte några större kostnader och det framstår även i övrigt som rimligt att även de arbetstagare som nu avses omfattas av den regleringen. Dessutom kan konstateras att delvis motsvarande reglering redan i dag finns i arbetsförmedlingslagen.

Arbetsförmedlingen menar att anställningsformerna bör beskrivas i mer allmänna ordalag för att ge utrymme åt nya stödformer utan nödvändig lagändring. Regeringen bedömer att det inte finns skäl att i detta sammanhang överväga en sådan lösning.

5.4.3 Undantag i fråga om lön för arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uppdragen

Regeringens förslag: Kravet på likabehandling i fråga om lön ska inte gälla uthyrda arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Utredarens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv*, *LO*, *Saco*, *TCO* och *Arbetsgivarverket* tillstyrker förslaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* avstyrker förslaget. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Likabehandlingsprincipen i bemanningsdirektivet är inte absolut. Av artiklarna 5.2–5.4 i direktivet framgår att en medlemsstat kan göra avvikelser från den under vissa förutsättningar.

Enligt artikel 5.2 får en medlemsstat, efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter, föreskriva att undantag kan göras från likabehandlingsprincipen när det gäller lön, om arbetstagare som hyrs ut till bemanningsföretag och som har ingått ett kontrakt om tillsvidareanställning hos ett sådant företag fortsätter att få lön under tiden mellan två uppdrag.

Utredaren föreslår att möjligheten till undantag i artikel 5.2 ska utnyttjas och hänvisar till att den referensgrupp med företrädare för arbetsmarknadens parter som biträtt utredningen samstämmt har förklarat att man önskar att en sådan undantagsbestämmelse införs.

Svenskt Näringsliv, *LO*, *Saco*, *TCO* och *Arbetsgivarverket* är positiva till att ett undantag införs enligt artikel 5.2. *LO* och *TCO* lyfter fram att undantaget bör införas eftersom lagstiftning om lön är främmande för den svenska modellen. Endast en remissinstans, *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet*, avstyrker förslaget. Enligt fakultetsnämnden kommer ett sådant undantag enbart att få betydelse för de bemanningsföretag som inte är bundna av kollektivavtal. Fakultetsnämnden menar vidare att undantaget inte innebär några garantier för att berörda arbetstagare får rimliga villkor. Om man avstår från att införa ett sådant undantag ges, enligt fakultetsnämnden, i stället incitament för bemanningsföretag att träffa kollektivavtal i syfte att undvika att behöva tillämpa lagens relativt svårbedömda likabehandlingsprincip.

Regeringen konstaterar att arbetsmarknadens parter är positiva till att ett undantag från likabehandlingsprincipen när det gäller lön införs för de arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen. Ett sådant undantag skulle överensstämma med den grundläggande principen på arbetsmarknaden att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor överlåtits på arbetsmarknadens parter. Regeringen delar utredarens uppfattning att det inte kan uteslutas att ett sådant undantag kan öka benägenheten att organisera sig fackligt.

Sammantaget finner regeringen därför att möjligheten att göra undantag enligt artikel 5.2 i bemanningsdirektivet bör utnyttjas och att kravet på likabehandling i fråga om lön inte ska gälla uthyrda arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

5.4.4 Avvikelser genom kollektivavtal m.m.

Regeringens förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det få göras avvikelser från likabehandlingsprincipen under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, som det framgår av bemanningsdirektivet, respekteras i avtalet.

Ett bemanningsföretag som är bundet av ett sådant kollektivavtal ska få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredaren föreslår ingen bestämmelse om att bemanningsföretaget får tillämpa ett kollektivavtal med avvikelser från likabehandlingsprincipen även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv*, *LO*, *Saco* och *TCO* tillstyrker eller är positiva till förslaget. *Arbetsgivarverket* tillstyrker förslaget men anser att det saknas skäl att föreskriva att möjligheten till avvikelser genom kollektivavtal förutsätter att kollektivavtalet sluts eller godkänns på central nivå. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* efterfrågar ett klarläggande i frågan om tidsbegränsat anställda i bemanningsföretag omfattas av undantagsbestämmelserna i bemanningsdirektivet. *Bemanningsföretagen* har synpunkter på att hänvisning görs till bemanningsdirektivet. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Avvikelser genom kollektivavtal

Av artikel 5.3 i bemanningsdirektivet följer att en medlemsstat, efter samråd med arbetsmarknadsmyndighetens parter, får ge dessa möjlighet att på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som medlemsstaterna fastställer, bibehålla eller ingå kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras.

Utredaren föreslår att Sverige ska utnyttja möjligheten att införa en bestämmelse om möjlighet att genom kollektivavtal göra undantag från likabehandlingsprincipen. *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv*, *LO*, *Saco* och *TCO* är samtliga positiva till ett sådant förslag. Inte någon av remissinstanserna avstyrker förslaget. En sådan undantagsbestämmelse skulle möjliggöra för arbetsmarknadsparterna inom bemannings-

branschen att träffa kollektivavtal som är anpassade efter branschens krav och förutsättningar. Som *Saco* påtalar är det nödvändigt att använda sig av möjligheterna till avvikelser genom kollektivavtal för att bevara det svenska kollektivavtalssystemet. Liksom utredaren och nämnda remissinstanser anser regeringen att en undantagsbestämmelse bör införas.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet efterfrågar ett klarläggande i frågan om tidsbegränsat anställda i bemanningsföretag omfattas av undantagsbestämmelserna i bemanningsdirektivet. Bortsett från förslaget till undantag beträffande lön görs inte någon åtskillnad på arbetstagare som har en tillsvidareanställning och arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning. Undantagsbestämmelsen för kollektivavtal bör därför vara tillämplig även för tidsbegränsat anställda.

När det gäller lagtextens närmare utformning har *Bemanningsföretagen* invändningar mot hur utredaren i sitt lagförslag har definierat det övergripande skyddet, nämligen genom en hänvisning till bemanningsdirektivet. Regeringen anser att så länge en rimlig sammantagen skyddsnivå uppnås genom reglering i kollektivavtal bör avvikelse från lagens likabehandlingsprincip få göras. Den uthyrda arbetstagaren måste dock alltid garanteras ett grundläggande skydd på de områden som anges i direktivet. Detta säkerställs genom hänvisningen i lagtexten, som också följer av artikelns lydelse. Av lagtexten bör därför framgå att en förutsättning för att undantag ska få göras genom kollektivavtal är att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, som det framgår i bemanningsdirektivet, respekteras i avtalet.

Av artikel 5.3 i bemanningsdirektivet framgår vidare att kollektivavtal som innebär avvikelser från likabehandlingsprincipen ska ingås på ”lämplig nivå”. I detta sammanhang framför *Arbetsgivarverket* att det saknas skäl att föreskriva att möjligheten till avvikelser genom kollektivavtal förutsätter att kollektivavtalet sluts eller godkänns på central nivå.

Regeringen gör följande bedömning. Inom svensk arbetsrätt finns det i många fall möjligheter att göra avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal. I regel krävs i en sådan situation att kollektivavtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Regeringen anser att motsvarande krav bör ställas även när det gäller avvikelser från likabehandlingsprincipen. På detta sätt garanteras en tillräcklig förhandlingsstyrka och en viss enhetlighet i regleringen. Regeringen föreslår därför att en förutsättning för att undantag från likabehandlingsprincipen ska få göras genom kollektivavtal är att avtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Som *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* påtalar är detta krav även uppfyllt när det gäller ett s.k. hängavtal, dvs. ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation genom vilket arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för branschen. Ett godkännande av en central arbetstagarorganisation kan lämnas på förhand genom att man i ett centralt avtal överlåter åt de lokala parterna att bestämma en närmare reglering i vissa frågor.

Regeringen anser att det även bör införas en bestämmelse där det anges att ett bemanningsföretag som är bundet av ett sådant kollektivavtal där avvikelser från likabehandlingsprincipen är tillåtna får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande

arbetstagarorganisationen. En förutsättning för detta bör vara att arbets- tagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Bestämmelsen är ett uttryck för grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats. Motsvarande bestämmelse finns redan i dag i bl.a. anställningskyddslagen, semesterlagen och föräldraledighetslagen.

Var kommer den uthyrda arbetstägarens grundläggande arbets- och anställningsvillkor att regleras?

Med hänsyn till den föreslagna möjligheten att i kollektivavtal göra avvikelser från likabehandlingsprincipen får det stor betydelse för likabehandlingsprincipens tillämplighet om bemanningsföretaget respektive kundföretaget omfattas av kollektivavtal eller om det finns några andra bindande generella bestämmelser i kundföretaget som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren.

Om bemanningsföretaget är bundet av kollektivavtal som uppfyller lagens krav, kommer de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren att regleras av detta kollektivavtal i den utsträckning avtalet innehåller bestämmelser på de aktuella områdena. Då behöver bemanningsföretaget inte tillämpa likabehandlingsprincipen. I den situationen skulle därmed möjligheten till att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen kunna komma att utnyttjas.

Om bemanningsföretaget däremot saknar ett sådant kollektivavtal men ett kollektivavtal gäller i kundföretaget, blir den lagstadgade likabehandlingsprincipen tillämplig enligt sin ordalydelse. Den uthyrda arbetstägaren har då rätt till de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som följer av kundföretagets kollektivavtal. Finns det inga regler om arbetstid i kollektivavtalet och inte heller några andra bindande generella bestämmelser som reglerar detta i kundföretaget får man i den delen falla tillbaka på gällande lag. Eftersom likabehandlingsprincipen är en minimireglering finns det dock inget som hindrar att arbetstägaren har förmånligare villkor än vad som följer av likabehandlingsprincipen eller övrig arbetsrättslig lagstiftning i sitt anställningsavtal.

Slutligen kan situationen vara sådan att varken bemanningsföretaget eller kundföretaget omfattas av kollektivavtal som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren. Om det inte heller finns några andra bindande generella bestämmelser i kundföretaget som reglerar dessa grundläggande villkor, kommer bemanningsdirektivets krav på likabehandling inte att framgå av uthyrningslagen, utan i stället av tillämplig lagstiftning. Som nämns ovan saknas lagreglering om lön, varför arbetstägare som anser sig ha fått en oskäligen lön bör kunna åberopa 36 § avtalslagen och begära att anställningsavtalet ska jämkas i den delen.

Ytterligare möjlighet till undantag från likabehandlingsprincipen

I artikel 5.4 i bemanningsdirektivet finns ytterligare möjlighet att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen. Artikel 5.4 gäller medlemsstater som antingen inte har något system för att i lag fastslå allmängiltig

tillämpning av kollektivavtal eller inte har något system för att i lag eller i praktiken låta bestämmelser i kollektivavtal omfatta alla företag av liknande slag inom en viss sektor eller ett visst geografiskt område. Denna möjlighet har tillkommit särskilt med hänsyn tagen till förhållandena i Storbritannien. För att avvikelser ska få göras krävs att medlemsstaten, efter samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå och på grundval av ett avtal som ingåtts av dessa, fastställer en ordning för grundläggande arbets- och anställningsvillkor. Detta förutsätter också att en tillräcklig skyddsnivå fastställs för de uthyrda arbetstagarna. Regeringen anser, liksom utredaren, att det beskrivna förfarings sättet är så främmande för svensk arbetsmarknad att det inte bedöms möjligt att tillämpa artikeln på svenska förhållanden.

Åtgärder mot missbruk

Enligt artikel 5.5 i bemanningsdirektivet ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis för att undvika missbruk vid tillämpningen av denna artikel och särskilt för att förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i direktivet. Bestämmelsen är i första hand kopplad till artikel 5.4 i bemanningsdirektivet, där det föreskrivs att en viss kvalificeringsperiod kan förekomma under vilken en arbetstagare inte har rätt till likabehandling.

I den rapport som upprättats inom den av kommissionen inrättade arbetsgruppen för genomförandet av bemanningsdirektivet har en representant för kommissionen förklarat att om likabehandling tillämpas omedelbart är det inte nödvändigt att vidta några åtgärder för att förhindra kringgående av bemanningsdirektivet. Det förslag som nu läggs fram innebär att rätt till likabehandling inträder redan från den första uthyrningsdagen. Under sådana förhållanden bedömer regeringen att det saknas skäl att vidta några åtgärder i detta hänseende.

5.5 Övriga skyldigheter för bemanningsföretag

Regeringens förslag: Ett bemanningsföretag ska inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt få hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Ett bemanningsföretag ska inte heller få begära, avtala om eller ta emot ersättning av en uthyrd arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredaren föreslår en paragraf i vilken anges dels att ett bemanningsföretag inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt får hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag, dels att ett bemanningsföretag inte heller får kräva ersättning av en uthyrd arbetstagare för att denne tar anställning i ett kundföretag. Vidare föreslår

utredaren en paragraf med en bestämmelse om att ett bemanningsföretag inte får begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetstagare för att anvisa dem arbete.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att det finns anledning att klargöra att både avtal mellan bemanningsföretag och arbetstagare och avtal mellan bemanningsföretag och kundföretag kan omfattas av bestämmelsen om att ett bemanningsföretag inte får hindra en utlyrd arbetstagare att ta anställning i kundföretaget, medan *Sveriges Advokatsamfund* gör gällande att rättsverkan i detta fall är inskränkt till att gälla parterna i ett anställningsavtal. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* delar utredarens bedömning att bestämmelsen i artikel 6.2 andra stycket i bemanningsdirektivet om att ett bemanningsföretag ska kunna betinga sig skäliga kostnader inte ska genomföras i svensk rätt. *Bemanningsföretagen* menar emellertid att en sådan bestämmelse bör införas i uthyrningslagen och har därutöver synpunkter när det gäller paragrafernas utformning. *LO* och *TCO* anser att det måste vara möjligt för arbetstagaren och dennes fackliga organisation att på begäran få ta del av affärsavtal för att kontrollera att det inte finns otillåtna klausuler i dem. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 6.2 första stycket i bemanningsdirektivet ska medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av anställningskontrakt eller anställningsförhållande mellan kundföretaget och den utlyrda arbetstagaren efter det att uppdraget har avslutats ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras.

I 4 § 1 arbetsförmedlingslagen anges att en arbetstagare inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt får hindras att ta anställning hos en beställare för vilken arbetstagaren utför eller utfört arbete. Bestämmelsen riktar sig till arbetsgivaren. Denna reglering täcker bemanningsdirektivets krav, men är något mer vidsträckt eftersom den dessutom föreskriver att arbetstagaren inte heller får hindras att ta anställning hos kundföretaget under tiden denne utför arbete åt kundföretaget. Regeringen anser liksom utredaren att regleringen i 4 § 1 arbetsförmedlingslagen bör flyttas till uthyrningslagen. I utredarens förslag anges inte på motsvarande sätt som i arbetsförmedlingslagen att det är det kundföretag som arbetstagaren utför eller utfört arbete hos som bestämmelsen tar sikte på. Regeringen anser att denna skrivning bör finnas med i lagtexten i den nya lagen. *Bemanningsföretagen* har i sitt förslag till utformning av lagtext använt skrivningen efter det att uppdrag avslutats men regeringen finner alltså inte skäl att göra en sådan begränsning. *Sveriges advokatsamfund* gör gällande att varken artikel 6.2 första stycket i bemanningsdirektivet eller den föreslagna bestämmelsen syftar till att reglera avtal mellan företag utan endast synes ta sikte på anställningsavtal. Regeringen konstaterar dock, liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet*, *LO* och *TCO*, att både avtal mellan bemanningsföretag och arbetstagare och avtal mellan bemanningsföretag och kundföretag omfattas av den aktuella regleringen. *LO* och *TCO* menar att det måste vara möjligt för den utlyrda arbetstagaren och dennes fackliga organisation att på begäran få ta del av bemanningsföretagets affärsavtal för att

kontrollera att sådana klausuler inte finns. Regeringen anser inte att det är lämpligt att införa en sådan särskild reglering.

Av artikel 6.3 i bemanningsdirektivet framgår att ett bemanningsföretag inte får kräva ersättning av en arbetstagare för en placering i ett kundföretag eller för att denne tar anställning hos ett kundföretag efter det att denne har utfört ett uppdrag i kundföretaget. Redan i dag finns i 6 § arbetsförmedlingslagen ett förbud för den som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft att begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa dem arbete. Regeringen finner i likhet med utredaren att denna reglering, såvitt den avser uthyrda arbetstagare, bör flyttas till uthyrningslagen. Vissa redaktionella justeringar bör dock göras i den delen. Som *Bemanningsföretagen* påpekar bör orden anvisa dem arbete bytas mot uttrycket placera hos ett kundföretag. Arbetsförmedlingslagen innehåller ingen uttrycklig regel om att det är förbjudet för den som bedriver uthyrning av arbetskraft att kräva ersättning av den uthyrda arbetstagaren för att denne ingår anställningsavtal med det kundföretag som vederbörande är uthyrd till. Eftersom bemanningsdirektivet föreskriver detta bör en sådan bestämmelse finnas i uthyrningslagen. Även i detta fall bör anges att det är det kundföretag som arbetstagaren utför eller utfört arbete för som bestämmelsen tar sikte på. Utredaren föreslår att det i den paragraf som innehåller förbud för bemanningsföretaget att hindra arbetstagaren även ska tas in en bestämmelse om att ett bemanningsföretag inte heller får kräva ersättning av en uthyrd arbetstagare för att denne tar anställning i ett kundföretag. Regeringen anser i stället att bestämmelserna som genomför artikel 6.3 bör föras samman i en egen paragraf. Sammanfattningsvis bör det av lagtexten framgå att ett bemanningsföretag inte ska få begära, avtala om eller ta emot ersättning av en uthyrd arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Bemanningsföretagen föreslår att det i direkt anslutning till de aktuella bestämmelserna ska anges att sådana villkor ska vara ogiltiga. Även *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att det finns anledning att klargöra vilka rättsverkningarna är av ett avtal i strid med bestämmelsen om förbud mot att hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning i kundföretaget. I avsnitt 5.7 och 5.8 finns regeringens förslag till reglering när det gäller skadestånd respektive avtals ogiltighet.

I artikel 6.2 andra stycket i bemanningsdirektivet anges att förbudet för ett bemanningsföretag att hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning i ett kundföretag inte påverkar bemanningsföretagets rätt till skäligen ersättning från kundföretaget när det gäller uppdrag, rekrytering och utbildning av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. *Bemanningsföretagen* menar att uthyrningslagen bör innehålla en sådan bestämmelse eftersom regleringen i arbetsförmedlingslagen ofta tagits till intäkt för att neka bemanningsföretag ersättning för dessa kostnader och det är av stor betydelse för bemanningsbranschen att rätten till ersättning för professionella tjänster utförda i samband med personaluthyrning erkänns i lagtexten. Enligt utredarens uppfattning är det självklart att ett bemanningsföretag har rätt till ersättning för själva uthyrningsuppdraget och därutöver för vissa kostnader enligt bemanningsdirektivet. Utredaren

konstaterar att det då bör vara fråga om specifika kostnader som är relaterade till uppdraget för kundföretaget och inte ersättning för bytet av arbetsgivare i sig. Utredaren anser liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* att det inte bör införas någon reglering i denna del. Regeringen instämmer i denna bedömning och konstaterar att om ett bemanningsföretag begär sådan skälig ersättning i samband med ett uppdrag bör det inte kunna anses utgöra ett hinder enligt den nu föreslagna bestämmelsen.

5.6 Skyldigheter för kundföretag

5.6.1 Tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar

Regeringens förslag: Ett kundföretag ska ge uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredaren har dock bl.a. formulerat bestämmelsen som en rättighet för arbetstagaren.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket*, *LO* och *TCO* tillstyrker förslaget. *Bemanningsföretagen* ställer sig bakom valet av begreppet anläggningar. *Arbetsdomstolen* menar att det kan ifrågasättas om inte den föreslagna lagtexten innebär en alltför snäv tolkning av vad den uthyrda arbetstagaren har rätt till. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* föreslår att bestämmelsen förtydligas på så sätt att det anges att rätten att utnyttja anläggningar och inrättningar är begränsad till sådana anläggningar och inrättningar som är nära sammankopplade med arbetets utförande. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 6.4 i bemanningsdirektivet ska en uthyrd arbetstagare ges tillgång till förmåner eller gemensamma inrättningar inom kundföretaget, särskilt personalmatsalar, barnomsorg och transporter, på samma villkor som anställda i kundföretaget, om inte skillnaden i behandling motiveras av objektiva skäl. Denna bestämmelse ska inte påverka tillämpningen av artikel 5.1, dvs. likabehandlingsprincipen, se avsnitt 5.4.

Som utredaren anger är det inte klart vad som avses med ”förmåner eller gemensamma inrättningar”. I den engelska versionen av bemanningsdirektivet talas om ”amenities or collective facilities”. I den tyska texten används orden ”Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten” och i den franska uttrycket ”aux installations et aux équipements collectifs”. I kommissionens förslag till bemanningsdirektiv⁸ uttalas att det är fråga om att ge arbetstagarna rätt till kundföretagets sociala service. Regeringen instämmer i utredarens bedömning att det inte torde vara fråga om kontanta förmåner. Utöver den exemplifiering som görs i artikeln är det dock svårt att bedöma vad som ska omfattas. Det förefaller

⁸ KOM (2002) 149.

först och främst röra sig om tillgång till olika lokaler, t.ex. motionslokaler och andra personalutrymmen. Vidare synes det vara fråga om sådant som tillkommer anställda i kundföretaget, alltså sådant som i någon mening är gemensamt. Den uthyrda arbetstagaren kan således t.ex. inte uppställa krav på att få tillgång till tjänstebil på samma sätt som vissa anställda i kundföretaget. Regeringen gör liksom utredaren bedömningen att ordet förmåner inte bör användas i lagtexten eftersom det är missvisande. Utredaren föreslår i stället användandet av uttrycket anläggningar och inrättningar, vilket också stämmer väl överens med bl.a. med den franska direktivtexten. *Arbetsgivarverket* och *Bemanningsföretagen* ställer sig positiva till detta. *Arbetsdomstolen* menar å sin sida att det kan ifrågasättas om inte den föreslagna lagtexten innebär en alltför snäv tolkning av vad den uthyrda arbetstagaren har rätt till enligt artikel 6.4 i bemanningsdirektivet och att man kan ställa frågan om exempelvis barnomsorg täcks av formuleringen. Regeringen anser i likhet med utredaren att ”anläggningar och inrättningar” är en adekvat formulering och gör bedömningen att de exempel som anges i direktivtexten täcks in. Utredaren har föreslagit en bestämmelse om att den uthyrda arbetstagaren, utöver vad som föreskrivs i bestämmelsen om lika-behandlingsprincipen, ska ha rätt att utnyttja sådana anläggningar och inrättningar hos kundföretaget som tillkommer anställda i kundföretaget. Regeringen bedömer att en bestämmelse om tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar bör införas i uthyrningslagen men att det är lämpligt att i stället utforma bestämmelsen som en skyldighet för kundföretaget, vilket är mer i enlighet med lydelsen i den aktuella artikeln. Någon särskild hänvisning till likabehandlingsprincipen bedöms inte vara nödvändig.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation föreslår att bestämmelsen förtydligas så att det framgår att rätten att utnyttja anläggningar och inrättningar är begränsad till sådana anläggningar och inrättningar som är nära sammankopplade med arbetets utförande och anger som exempel på sådant som inte bör omfattas semesterbostäder och lokaler som upplåts till anställda för särskilda privata aktiviteter. Regeringen konstaterar att den föreslagna begränsningen inte framgår av bemanningsdirektivet och att bestämmelsen därför inte bör utformas på det sätt som organisationen föreslår. Frågan om vad som ska omfattas av begreppet gemensamma anläggningar och inrättningar får ytterst bestämmas genom EU-domstolens praxis.

Vidare bör av lagtexten framgå att ett kundföretag inte är skyldigt att ge uthyrda arbetstagare tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar, om det finns särskilda skäl mot det. Även utredaren föreslår att undantag från skyldigheten att ge uthyrda arbetstagare tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar ska kunna göras men formulerar bestämmelsen på ett annat sätt. I bemanningsdirektivet anges uttryckligen att det ska vara fråga om objektiva skäl. En bedömning av om det finns sådana särskilda skäl måste göras i det enskilda fallet. Exempel på omständigheter som ofta torde kunna vägas in är förmånens art, vilka åtgärder som krävs från kundföretagets sida för att den uthyrda arbetstagaren ska få del av dessa och, i vissa fall, uthyrningens längd. Ett exempel på när det kan vara motiverat att göra undantag är om ett företag tillhandahåller barnomsorg för sina anställda, men det inte finns fler

platser att tillgå under den tid uppdraget varar. Det bör noteras att utgångspunkten är att de uthyrda arbetstagarna ska ges tillgång till de gemensamma anläggningarna och inrättningarna på samma villkor som kundföretagets anställda.

5.6.2 Information om lediga anställningar

Regeringens förslag: Ett kundföretag ska informera uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag med undantag för vissa redaktionella ändringar och tillägget att kundföretaget även ska informera om lediga provanställningar.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 6.1 i bemanningsdirektivet ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag informeras om lediga platser i kundföretaget för att få samma möjligheter att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i det företaget. Denna information får lämnas genom ett allmänt meddelande som anslås på lämplig plats i det företag för vilket och under vars kontroll arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.

I 6 f § första stycket anställningsskyddslagen finns redan en bestämmelse om att en arbetsgivare ska informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Bestämmelsen genomför klausul 6.1 i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE, och CEEP⁹. Den är inte tillämplig på förhållandet mellan kundföretaget och den uthyrda arbetstagaren eftersom kundföretaget inte är arbetsgivare i förhållande till denne.

Någon reglering i svensk rätt motsvarande den i artikel 6.1 i bemanningsdirektivet finns alltså inte. Regeringen anser i likhet med utredaren att det i uthyrningslagen bör införas en bestämmelse av innebörd att kundföretaget är skyldigt att informera uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar hos företaget. Informationsskyldigheten bör dock liksom i 6 f § första stycket anställningsskyddslagen även omfatta lediga provanställningar, jfr prop. 2005/06:185 s. 66 f. Paragrafen bör utformas med detta stadgande som förebild. Vissa redaktionella justeringar bör göras i förhållande till utredarens förslag.

Informationsskyldigheten bör gälla alla nyanställningar, oavsett om det är fråga om att öka antalet anställda eller återbesätta en befattning. Den bör gälla oavsett om den tilltänkta tillsvidareanställningen är på heltid eller deltid. Det bör anmärkas att det i samband med att en provanställning efter prövotiden övergår i en tillsvidareanställning inte finns skäl för kundföretaget att informera de uthyrda arbetstagarna om detta eftersom

⁹ EGT L 175, 10.7.1999, s. 43 (Celex 31999L0070).

ingen annan arbetstagare än den som innehar provanställningen kommer i fråga för anställning i detta skede. Kundföretaget ska inte begränsa informationen till de arbetstagare som bedöms, med hänsyn till meriter och personliga förutsättningar, komma i fråga för en tillsvidareanställning. Information bör på samma sätt som föreskrivs i nämnda paragraf i anställningsskyddslagen kunna lämnas genom att uppgifter om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar görs allmänt tillgängliga på arbetsplatsen, t.ex. genom att de anslås på lämplig plats i kundföretaget, jfr prop. 2005/06:185 s. 67 f. Meddelanden på anslagstavlor, interna informationsblad eller personaltidningar, elektronisk information via intranät och liknande är andra exempel på metoder att sprida informationen som kan vara lämpliga. Ett kundföretag som har verksamhet på flera arbetsställen eller driftsenheter måste lämna information till alla uthyrda arbetstagare på alla arbetsställen hos kundföretaget. Informationen bör lämnas i så god tid att arbetstagaren har rimlig tid att överväga om han eller hon vill söka anställningen och att skriva en ansökan eller på annat sätt anmäla sitt intresse till kundföretaget. Det är därför lämpligt att information i normalfallet lämnas samtidigt som anställningen lyses ut eller på annat sätt är öppen att söka eller anmäla intresse för.

5.7 Skadestånd

Regeringens förslag: Sanktionen för brott mot uthyrningslagen ska vara allmänt och ekonomiskt skadestånd som ska betalas till den uthyrda arbetstagaren.

Bemanningsföretaget ska ansvara för brott mot

1. likabehandlingsprincipen,
2. förbudet mot att genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för, och

- 3 förbudet mot att begära, avtala om eller ta emot ersättning av en uthyrd arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Kundföretaget ska ansvara för brott mot bestämmelserna om

1. skyldigheten att ge uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det, och

2. skyldigheten att informera uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Utredarens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredaren föreslår en bestämmelse som hänvisar till andra lagar som innehåller sanktioner. Utredaren föreslår även särskilda bestämmelser som ska gälla när ett kundföretag bryter mot likabehandlingsprincipen

eller inte följer ett kollektivavtal som bemanningsföretaget är bundet av. Vidare föreslår utredaren en bestämmelse om regressrätt och en bestämmelse för situationen när ett bemanningsföretag tillämpar bestämmelser i ett kollektivavtal som inte uppfyller uthyrningslagens krav. Utredaren föreslår även en hänvisning i lagtexten till medbestämmandelagen och kollektivavtal för situationen då ett bemanningsföretag inte fullgör sina förpliktelser enligt ett kollektivavtal som trätt i stället för likabehandlingsprincipen.

Remissinstanserna: *LO, Saco* och *TCO* tillstyrker förslaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att skadestandsreglerna bör förenklas och att det inte behövs någon hänvisning till annan lag som innehåller sanktioner eller någon reglering för situationen när ett bemanningsföretag tillämpar bestämmelser i ett kollektivavtal som inte uppfyller kraven i uthyrningslagen. Fakultetsnämnden har även, liksom *Sveriges Advokatsamfund*, synpunkter i frågan om relationen mellan skadestandsregleringen och tillämpningen av 36 § avtalslagen. Fakultetsnämnden anser även att det bör klarläggas att skadeståndet för brott mot förbudet mot att hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag eller mot förbudet att kräva ersättning av en uthyrd arbetstagare för att denne tar anställning hos ett kundföretag m.m. ska betalas till arbetstagaren. *Stockholms tingsrätt* anser att hänvisningen till brott mot bestämmelser i vissa andra angivna lagar är oklar och bör förtydligas. Tingsrätten anser vidare att det är av vikt att lagstiftaren ger anvisning om hur den skadeståndsrättsliga bedömningen ska göras när det enbart är fråga om brott mot uthyrningslagen. *Arbetsgivarverket* anser att en arbetstagare endast bör kunna vända sig mot sin arbetsgivare, bemanningsföretaget. *Arbetsdomstolen* anser att det i hänvisningen till annan lag som innehåller sanktioner även bör finnas en hänvisning till lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Domstolen anser även att skadestandsreglerna skulle kunna utformas på ett mer lättillgängligt sätt. *Bemanningsföretagen* anser att lagen inte bör innehålla en bestämmelse om att bemanningsföretaget ansvarar för kundföretagets överträdelser mot kollektivavtal som trätt i stället för likabehandlingsprincipen. Vidare ifrågasätter organisationen varför ett bemanningsföretag ska bli ensidigt ansvarigt om det tillämpar bestämmelser i ett kollektivavtal som inte uppfyller kraven i uthyrningslagen. *Medieföretagen* ifrågasätter varför en särskild reglering föreslås för bemanningsföretags överträdelser av den övriga arbetsrättsliga lagstiftningen. *Arbetsgivarverket*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* och *Svenskt Näringsliv* anser att det inte behövs en bestämmelse om regressrätt. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* har synpunkter på regressbestämmelsen i en viss del. Övriga remissinstanser berör inte frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Bakgrund

Enligt artiklarna 10.1 och 10.2 i bemanningsdirektivet ska medlemsstaterna föreskriva lämpliga åtgärder och sanktioner för bemannings-

företag och kundföretag som inte följer direktivet eller de nationella regler varigenom direktivet genomförts. I direktivet anges att sanktionerna bör vara effektiva, proportionella och avskräckande. Någon anvisning om vilka former av sanktioner respektive medlemsstat bör välja ges inte.

Den vanligaste sanktionen inom den svenska arbetsrätten är skadestånd, såväl ekonomiskt som allmänt. Skadeståndsansvar drabbar t.ex. den part som bryter mot medbestämmandelagen eller anställningskyddslagen. Skadestånd används dock oftast inte som sanktion för brott mot regler av offentligrättslig natur som t.ex. arbetsmiljölagen. I dessa fall används i stället straffrättsliga sanktioner som böter eller fängelse och även sanktionsavgifter och viten. Sanktionen för brott mot 4 och 6 §§ arbetsförmedlingslagen är böter eller fängelse.

Sanktionen bör vara skadestånd

Skadestånd är, som anges ovan, den normala påföljden inom arbetsrätten. Som utredaren konstaterar är det angeläget att man i möjligaste mån har samma påföljder i uthyrningslagen som inom arbetsrätten i övrigt. Sanktionen för överträdelse av likabehandlingsprincipen bör därför vara skadestånd. Detta bör även gälla övriga brott mot uthyrningslagen. Visserligen är sanktionen för överträdelse av de regler som flyttas från arbetsförmedlingslagen i dag böter eller fängelse. Det framstår emellertid som främmande att brott mot dessa regler beivras med straffrättsliga sanktioner i den nya lagen. Även för överträdelse av dessa regler bör sanktionen således vara skadestånd.

De flesta arbetsrättsliga lagar som innehåller skyddsregler för arbetstagare har sanktioner i form av skadestånd som avser både ekonomisk och ideell skada. Skadeståndsregleringen i uthyrningslagen bör utformas på liknande sätt. Detta innebär att ett bemanningsföretag ska kunna förpliktas att betala skadestånd både för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Frågan om rätt till kompensation för förlorad semesterersättning och semesterlön bör, vid tillämpningen av uthyrningslagen, anses utgöra en del av det ekonomiska skadeståndet. När det gäller det allmänna skadeståndet bör detta fastställas med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall och uppgå till en sådan nivå att respekten för lagen upprätthålls.

När det gäller nivån på det allmänna skadeståndet för brott mot likabehandlingsprincipen anser regeringen, liksom *Stockholms tingsrätt*, att det är mindre lämpligt att söka ledning i praxis avseende kollektivavtalsbrott på sätt som utredaren föreslår. Ledning bör i stället kunna hämtas från domstolarnas praxis vid överträdelse av t.ex. semesterlagen och föräldraledighetslagen. Bedömningen av nivån på det allmänna skadeståndet blir ytterst en fråga för rättstillämpningen.

Som *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* föreslår såvitt avser brott mot förbudet mot att hindra en arbetstagare att ta anställning i kundföretaget bör det i lagtexten klargöras att ersättningen ska utgå till den uthyrda arbetstagaren. Enligt regeringens bedömning bör skadeståndet för samtliga brott mot lagen utges till den uthyrda arbetstagaren. Detta bör framgå av lagtexten.

Regeringen konstaterar att det skulle kunna förekomma situationer då ett bemanningsföretag bryter mot både tvingande lagstiftning och lika-behandlingsprincipen i uthyrningslagen. Så skulle kunna vara fallet vid längre uthyrningsuppdrag om det i ett kundföretags kollektivavtal stadgas rätt till 28 dagars betald semester och bemanningsföretaget genom att enbart ge arbetstagaren 20 dagars betald semester bryter mot både denna bestämmelse och tvingande bestämmelser i semesterlagen. När samma förfarande inneburit brott mot båda lagarna framstår det som rimligt att ett gemensamt skadestånd döms ut för bägge brotten, jfr AD 2011 nr 2 och AD 2011 nr 23.

Brott mot likabehandlingsprincipen

Om kollektivavtal gäller i kundföretaget men inte i bemanningsföretaget, är det villkoren i kundföretagets kollektivavtal som blir avgörande för att avgöra vilka grundläggande arbets- och anställningsvillkor en uthyrd arbetstagare minst har rätt till. Detta gäller naturligtvis bara under förutsättning att kollektivavtalet reglerar just de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren. Finns det t.ex. inga regler om arbetstid i kollektivavtalet får man i den delen falla tillbaka på gällande lag. Det som sägs om kollektivavtal i kundföretaget gäller även beträffande sådana andra bindande generella bestämmelser som kan gälla i kundföretaget.

Utredaren menar att överträdelser av likabehandlingsprincipen kan göras av både ett bemanningsföretag och ett kundföretag. I utredningen föreslås att det skadeståndsrättsliga ansvaret ska ligga på bemanningsföretaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att det inte behöver anges särskilt i lagtexten att bemanningsföretaget gentemot arbetstagarna svarar för kundföretagets överträdelser av lika-behandlingsprincipen. Enligt fakultetsnämndens uppfattning lär detta regelmässigt följa av allmänna principer om principalansvar och att detta sedan får utvecklas närmare i praxis.

Som anges i avsnitt 5.4.1 bör bemanningsföretaget, i egenskap av arbetsgivare, ansvara för att likabehandlingsprincipen tillämpas på dess anställda. På detta sätt kan den uthyrda arbetstagaren alltid vända sig mot sin egen arbetsgivare när det gäller brott mot likabehandlingsprincipen. Därigenom skapas ett tydligt system för ansvaret. Även om kundföretaget i vissa delar kan komma att disponera över dessa villkor, t.ex. arbetstidens förläggning, bör detta inte frånta bemanningsföretaget dess arbetsgivaransvar. När det gäller det skadeståndsrättsliga ansvaret delar regeringen alltså, liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* och *Arbetsgivarverket*, utredarens bedömning att detta bör ligga på bemanningsföretaget. Även *Svenskt Näringsliv* och *Bemanningsföretagen* har i den referensgrupp som biträtt utredaren förklarat att de önskar en sådan lösning när det gäller skadeståndsansvaret.

I sammanhanget kan noteras att det i det aktuella fallet inte rör sig om ett kollektivavtalsbrott även om kollektivavtalet i det aktuella fallet kommer att utgöra en norm för vad som kan krävas.

Överträdelse av övrig lagstiftning som reglerar grundläggande arbets- och anställningsvillkor

Om varken bemanningsföretaget eller kundföretaget är bundet av kollektivavtal eller det finns någon annan bindande generell bestämmelse i kundföretaget som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren, kommer dessa att regleras av gällande lagstiftning på området. Detta gäller också om det i och för sig finns ett kollektivavtal i kundföretaget men detta saknar reglering på något av de områden som utgör grundläggande arbets- och anställningsvillkor. Vidare gäller detta om det i en situation då kollektivavtal saknas i kundföretaget och det finns ett kollektivavtal i bemanningsföretaget men detta inte uppfyller uthyrningslagens krav för att avvikelser ska få göras från likabehandlingsprincipen. I dessa situationer får man också falla tillbaka på gällande lagstiftning.

I de fall de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren kommer att regleras av lagstiftning kommer även överträdelse av denna att regleras i respektive författning. Som anges i avsnitt 5.3.2 omfattas en sådan situation inte av uthyrningslagen eftersom bemanningsdirektivet redan får anses ha genomförts genom den befintliga lagstiftningen. De sanktioner som finns i den lagstiftningen uppfyller också enligt regeringens bedömning bemanningsdirektivets krav på att vara effektiva, proportionella och avskräckande. Till skillnad från utredarens förslag innebär detta alltså inte att bemanningsföretaget eller kundföretaget, förutom överträdelsen av annan lagstiftning som innehåller sanktioner, även bryter mot uthyrningslagen. Som *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anger behövs därför inte en sådan särskild bestämmelse som hänvisar till andra lagar som innehåller sanktioner som utredaren föreslår.

Som redogörs för ovan saknas det lagbestämmelser om lön. Om en uthyrd arbetstagare är anställd hos ett bemanningsföretag som saknar kollektivavtal och arbetar hos ett kundföretag som också saknar kollektivavtal och det inte finns några andra bindande generella bestämmelser att jämföra med, saknas alltså bindande generella bestämmelser som kan tjäna som jämförelsematerial för vad som är likabehandling i frågan om lön. Som anges ovan bör en uthyrd arbetstagare i en sådan situation med åberopande av 36 § avtalslagen kunna hävda att avtalad lön är oskäligen och att anställningsavtalet därför ska jämkas i den delen. Utredaren menar i detta sammanhang att om en domstol funnit att anställningsavtalet är oskäligt i lönedelen har bemanningsföretaget också betalat lön i strid med uthyrningslagen. Enligt utredarens uppfattning ska bemanningsföretaget därför i en sådan situation svara för att uthyrningslagen överträtts genom att betala skadestånd.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet invänder att denna situation inte täcks av utredarens lagförslag. Fakultetsnämnden menar att jämkningen av den bemanningsanställdes lön sker just för att lönen, i den situationen, inte ingår i de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren och att den bemanningsanställda därför inte kan göra gällande lön enligt likabehandlingsprincipen. Enligt fakultetsnämnden är det inte heller nödvändigt att införa en sådan bestämmelse för att genomföra bemanningsdirektivet. Enligt *Sveriges Advokatsamfund* är utredarens

förslag inte rättssäkert. Om jämkningen av lönenivån i bemanningsföretaget enbart grundas på 36 § avtalslagen, kan detta enligt samfundet inte anses utgöra ett brott mot uthyrningslagen, i synnerhet som det i de aktuella situationerna inte finns något jämförelsematerial hos kundföretaget att utgå från.

Regeringen gör följande bedömning. Som Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet och Sveriges Advokatsamfund konstaterar bör en situation där jämkning av lönen sker enligt 36 § avtalslagen inte samtidigt anses kunna konstituera ett brott mot uthyrningslagen. Rättsföljden av att ett lönevillkor enligt 36 § avtalslagen anses oskäligt är jämkning av anställningsavtalet i den delen. Detta gäller både för dem som är fast anställda i kundföretaget och dem som är uthyrda för att arbeta där. I detta avseende likabehandlas uthyrda arbetstagare redan i dag med fast anställda i kundföretag. Någon skadeståndssanktion bör inte införas för denna situation.

Brott mot kollektivavtal som trätt i stället för uthyrningslagens regler om likabehandling

Som anges i avsnitt 5.4.4 föreslår regeringen att undantag ska kunna göras från likabehandlingsprincipen om bemanningsföretaget är bundet av ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare som det framgår av bemanningsdirektivet respekteras i avtalet.

Redan i dag följer av 54 § medbestämmandelagen att ett bemanningsföretag är skyldigt att betala skadestånd för uppkommen skada till följd av kollektivavtalsbrott som företaget begår av sin egenskap av arbetsgivare. I det fallet att bemanningsföretaget bryter mot ett kollektivavtal som trätt i stället för likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen gäller alltså regleringen i medbestämmandelagen eller det som anges i avtalet.

Utredaren anger att även ett kundföretag kan begå överträdelser av ett sådant kollektivavtal som trätt i stället för likabehandlingsprincipen, men att bemanningsföretaget skadeståndsrättsligt ska svara för detta. *Bemanningsföretagen* ifrågasätter hur ett sådant ansvar ska anses föreligga eftersom kundföretaget inte är part i kollektivavtalet och menar att en sådan regel skulle skapa förvirring kring arbetsgivaransvaret.

Som anges ovan skulle visserligen ett kundföretag kunna agera på ett sätt som står i strid med det kollektivavtal som gäller i bemanningsföretaget. Detta skulle t.ex. kunna ske om ett kundföretag förlägger arbetstiden för en uthyrd arbetstagare på ett sätt som strider mot bemanningsföretagets kollektivavtal. Liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser regeringen att ett sådant agerande får anses utgöra ett kollektivavtalsbrott för vilket bemanningsföretaget ansvarar gentemot arbetstagaren och arbetstagarorganisationen. Kundföretaget är inte part i kollektivavtalet och kan därmed inte anses begå något brott mot detta.

Kollektivavtal som strider mot uthyrningslagen

Det skulle kunna tänkas att arbetsmarknadens parter ingår ett kollektivavtal som inte uppfyller det övergripande skyddet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Ett sådant kollektivavtal föreslås vara ogiltigt, se avsnitt 5.8. Enligt utredarens förslag bör ett bemanningsföretag som tillämpar ett kollektivavtal som står i strid med uthyrningslagens krav, och därmed också med bemanningsdirektivet, även kunna bli skadeståndsskyldig enligt uthyrningslagen. Utredaren hänvisar i detta sammanhang till motsvarande reglering i arbetstidslagen.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet menar att en sådan reglering är onödig. Enligt fakultetsnämndens uppfattning är den primära rättsföljden av att ett kollektivavtal strider mot uthyrningslagens krav att det inte är möjligt att avvika från likabehandlingsprincipen. Regeringen delar denna bedömning. Detta innebär alltså att frågeställningen blir om tillämpningen av ett sådant kollektivavtal strider mot likabehandlingsprincipen. I ett sådant fall kan bemanningsföretaget bli skadeståndsskyldigt för brott mot denna princip.

Bemanningsföretagen ifrågasätter i detta sammanhang varför skadeståndsansvaret är ensidigt trots att kollektivavtalet förutsätter två parter. Organisationen menar att regeln dessutom lämnar bemanningsföretaget öppet för stämningar dels från den arbetstagare som anser att en bestämmelse i kollektivavtalet strider mot den skydds nivå som undantag från uthyrningslagens likabehandlingsprincip förutsätter, dels från arbetstagarorganisationer för kollektivavtalsbrott om aktuell bestämmelse i kollektivavtalet inte tillämpas.

Regeringen konstaterar i detta sammanhang att det enligt förslaget är bemanningsföretaget som ansvarar för att den uthyrda arbetstagaren får det skydd eller de villkor han ska ha enligt likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen. Visserligen öppnar lagen en möjlighet för att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen i kollektivavtal, men mot nämnda bakgrund är det enligt regeringen rimligt att det är bemanningsföretaget som har det yttersta ansvaret för att sådana avvikelser håller sig inom ramen för vad lagen medger.

Ansvar för övriga överträdelser av uthyrningslagen

I likhet med vad som i dag gäller enligt arbetsförmedlingslagen bör bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare ansvara för brott mot förbudet mot att en arbetstagare genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos ett kundföretag och brott mot förbudet mot att begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att denne tar anställning hos ett kundföretag.

Utredaren föreslår att det är kundföretaget som skadeståndsrättsligt ska vara ansvarigt för överträdelser mot bestämmelserna om att den uthyrda arbetstagaren ska ges tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar hos kundföretaget samt skyldigheten att informera om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos kundföretaget. *Arbetsgivarverket* invänder i detta sammanhang att en uthyrd arbetstagare alltid bör kunna vända sig mot sin arbetsgivare, dvs. bemanningsföretaget.

Regeringen delar uppfattningen att detta bör vara utgångspunkten. Det kan emellertid konstateras att det enbart torde vara kundföretaget som kan förfoga över att de uthyrda arbetstagarna verkligen får tillgång till anläggningar och inrättningar hos kundföretaget eller att arbetstagarna får information om lediga tillsvidareanställningar eller provanställningar hos kundföretaget. Dessa rättigheter är inte heller av sådan karaktär att de kan anses ingå i de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren som, enligt vad som anges ovan, arbetsgivaren alltid bör ansvara för. I fråga om dessa rättigheter torde det dessutom vara enklare för den uthyrda arbetstagaren att vända sig direkt till kundföretaget. Sammantaget finner därför regeringen att det skadeståndsrättsliga ansvaret i dessa situationer bör ligga hos kundföretaget.

Jämkning

Som anges ovan bör det allmänna skadeståndet sättas till en sådan nivå att respekten för bestämmelserna upprätthålls. Det allmänna skadeståndet bör dock enligt regeringen kunna sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt. Som utredaren anger bör jämkning inte ske vid regelbrott som framstår som medvetna eller flagranta. Jämkningsreglerna bör i stället användas vid fall som framstår som ursäktliga eller i vart fall mindre klandervärda.

När det gäller jämkning av ekonomiskt skadestånd framgår av rättsfall från Arbetsdomstolen att det finns en praxis som innebär att ett ekonomiskt skadestånd kan komma att sättas ned om den skadelidande inte gjort vad som skäligen kan krävas för att begränsa skadan, se t.ex. AD 1982 nr 30 och AD 1984 nr 54. Mot bakgrund av detta anser regeringen att även ekonomiskt skadestånd för överträdelse av uthyrningslagen bör kunna sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt. En särskild bestämmelse av denna innebörd bör därför införas.

Regressrätt

Utredaren föreslår att en särskild regressbestämmelse ska införas i lagen. Innebörden i den bestämmelse som utredaren föreslår är att bemanningsföretaget under vissa förutsättningar ska ha rätt att kräva det som bemanningsföretaget tvingats betala till följd av kundföretagets agerande. En sådan rätt till återkrav bör enligt utredaren även finnas om kundföretaget lämnat felaktiga uppgifter till bemanningsföretaget om löneläget i kundföretaget och på så sätt vilselett bemanningsföretaget att betala för låg lön till den uthyrda arbetstagaren.

Inledningsvis konstaterar regeringen att ansvaret för att likabehandlingsprincipen respekteras ligger på bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare. Bemanningsföretaget föreslås även vara ansvarigt för brott mot förbudet mot att en uthyrd arbetstagare genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos ett kundföretag och brott mot förbudet mot att begära, avtala om eller ta emot ersättning av en uthyrd arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att denne tar anställning hos ett kundföretag. Givetvis kan situationen uppkomma att ett kundföretag av bemanningsföretaget tillåts att disponera

över vissa delar av anställningsvillkoren, t.ex. arbetstidens förläggning. Om kundföretaget i den situationen inte respekterar likabehandlingsprincipen är det dock enligt regeringens förslag bemanningsföretaget som gentemot arbetstagaransvarar för detta. Det kan dock tänkas att bemanningsföretaget i en sådan situation vill utkräva ersättning av kundföretaget.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Arbetsgivarverket och Svenskt Näringsliv har synpunkter när det gäller en lagreglering av regressrätten. Fakultetsnämnderna ifrågasätter behovet av att införa en sådan reglering eftersom en regressrätt ändå torde föreligga enligt allmänna principer. Arbetsgivarverket och Svenskt Näringsliv anser att detta är en kontraktsrättslig fråga som det bör vara upp till parterna att reglera. Även *Bemanningsföretagen* har gett uttryck för denna uppfattning i den referensgrupp som biträtt utredaren under utredningen.

Regeringen anser att det ligger närmast till hands att frågan om en regressrätt föreligger mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag är en kontraktsrättslig fråga. Enligt vad *Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv* och *Bemanningsföretagen* anför kan det förväntas att bemanningsföretaget och kundföretaget kommer att reglera ansvarsfördelningen i det avtal som upprättas dem emellan. Det framstår mot bakgrund av detta som att ett behov av en lagreglering av regressrätten saknas. Därtill skulle en sådan lagreglering, som *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* framhåller, även kunna skapa osäkerhet kring om regressrätt förekommer på andra områden. Regeringen anser sammantaget att någon bestämmelse om regressrätt inte bör införas. En rätt att regressvis föra talan mot ett kundföretag skulle dock i vissa fall kunna följa av allmänna kontraktsrättsliga principer.

5.8 Avtals ogiltighet

Regeringens förslag: Ett avtal som innebär att arbetstagarers rättigheter enligt lagen inskränks ska vara ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av lagens möjlighet att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag av en redaktionell ändring.

Remissinstanserna: *LO* och *TCO* tillstyrker förslaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anför att avtal som hindrar uthyrda arbetstagarer att ta anställning hos kundföretag även kan träffas mellan ett bemanningsföretag och kundföretag. Fakultetsnämnden menar att ogiltigheten i det fallet följer direkt av förbudsregeln och inte av ogiltighetsregleringen. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 6.2 första stycket i bemanningsdirektivet ska en medlemsstat vidta alla nödvändiga åtgärder för att se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande

mellan kundföretaget och en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag efter det att uppdraget har avslutats ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras.

En bestämmelse som förbjuder en arbetsgivare att hindra en uthyrd arbetstagare från att ta anställning hos en beställare för vilken han eller hon utför eller utfört arbete återfinns i dag i arbetsförmedlingslagen. Regeringen föreslår att denna reglering överförs till uthyrningslagen, se avsnitt 5.5. I arbetsförmedlingslagen finns dock ingen uttrycklig bestämmelse om att ett avtal som står i strid med bestämmelsen är ogiltigt i den delen. Även om bemanningsdirektivet endast kräver att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av anställningskontrakt eller anställningsförhållande mellan kundföretaget och en uthyrd arbetstagare efter att uppdraget avslutats ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras delar regeringen, liksom *LO* och *TCO*, utredarens uppfattning att det i linje med annan arbetsrättslig lagstiftning finns skäl att införa en bestämmelse av innebörd att samtliga avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks bör vara ogiltiga i den delen. Det bör gälla kollektivavtal men även andra avtal, t.ex. anställningsavtal samt avtal mellan kundföretag och bemanningsföretag.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet anför att ett avtal mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag som hindrar bemanningsanställda att ta anställning hos ett kundföretag är ogiltigt enligt förbudsregeln, men att ogiltigheten inte följer av den föreslagna ogiltighetsregeln. Enligt regeringens bedömning är ett sådant avtal, i den mån det innebär inskränkningar i arbetstagares rättigheter, ogiltigt med stöd av den föreslagna ogiltighetsregeln. Detta gäller således oavsett att avtalet kan vara ogiltigt även på annan grund.

I lagtexten bör anges att ogiltighetsbestämmelsen inte gäller om något annat följer av lagens möjlighet att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal.

5.9 Preskription

Regeringens förslag: Förs talan om skadestånd på grund av brott mot likabehandlingsprincipen ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av brott mot bestämmelsen om kundföretagets skyldighet att informera om vissa lediga anställningar, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan ska bestämmelserna i medbestämmandelagen tillämpas när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, ska rätten till förhandling respektive talan vara förlorad.

Utredarens förslag: Utredaren föreslår inga särskilda preskriptionsregler för överträdelse av likabehandlingsprincipen eller av bemanningsföretagets övriga skyldigheter i uthyrningslagen. Utredaren föreslår dock en särskild preskriptionsbestämmelse för överträdelse av kundföretagets skyldigheter i uthyrningslagen.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* och *Stockholms tingsrätt* anser att det finns skäl att ytterligare överväga frågan om preskription. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Inom den svenska arbetsrätten gäller i dag flera olika preskriptionsbestämmelser. Med hänvisning till att tillämpningen av dessa är komplicerad anser utredaren att man inte i onödan bör införa särskilda preskriptionsregler i uthyrningslagen.

När det gäller överträdelse av kundföretagets skyldigheter, dvs. att se till att en uthyrd arbetstagare ges tillgång till vissa anläggningar och inrättningar hos kundföretaget respektive att informera de uthyrda arbetstagarna om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget, föreslår utredaren en preskriptionsbestämmelse som är utformad efter förebild i 41 § anställningsskyddslagen. Denna bestämmelse innebär även att tidsfristen för att väcka talan avseende överträdelser av skyldigheten att informera om lediga tillsvidareanställningar räknas från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen. Utredaren föreslår dock inte några särskilda preskriptionsbestämmelser i övrigt. Enligt utredarens uppfattning bör man i stället falla tillbaka på i dag gällande preskriptionsbestämmelser.

Både *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* och *Stockholms tingsrätt* anser att det finns skäl att ytterligare överväga frågan om preskription. Fakultetsnämnden menar att regeringen bör överväga att införa särskilda preskriptionsregler även för ett bemanningsföretags överträdelse av likabehandlingsprincipen eller av bemanningsföretagets skyldigheter i övrigt. *Stockholms tingsrätt* ifrågasätter varför överträdelser av bemanningsföretagets övriga skyldigheter inte omfattas av den preskriptionsbestämmelse utredaren föreslår.

Regeringen gör följande bedömning. En följd av utredarens förslag skulle vara att uthyrda arbetstagare som för talan om skadestånd på grund av överträdelse av likabehandlingsprincipen eller bemanningsföretagets skyldigheter i övrigt skulle omfattas av den tioåriga preskriptionstid som gäller i preskriptionslagen (1981:130). Jämfört med vad som i övrigt gäller inom den arbetsrättsliga lagstiftningen skulle detta medföra en avsevärt längre preskriptionsfrist. Liksom *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser regeringen att det inte finns skäl för att uthyrda arbetstagare i preskriptionshänseende ska ha en mer gynnsam ställning i förhållande till vad som i övrigt gäller. En lämpligare lösning är i stället att, som görs i flera andra arbetsrättsliga lagar, hänvisa till de frister för förhandling och talans väckande som framgår i medbestämmandelagen. Detta bör gälla samtliga överträdelse av uthyrningslagen, med två undantag.

När det gäller talan om skadestånd som rör brott mot likabehandlingsprincipen såvitt gäller semester är det av praktiska skäl lämpligare att detta regleras på samma sätt som i preskriptionsbestämmelsen i semesterlagen. Denna bestämmelse innebär att talan ska väckas inom två

år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan avser. När det gäller talan om skadestånd på grund av brott mot bestämmelsen om kundföretagets skyldighet att informera om vissa lediga anställningar är det lämpligt med motsvarande frister som i 66 § andra stycket medbestämmandelagen. För att klargöra när tidsfristen börjar löpa bör det, i likhet med vad görs i 41 § anställningsskyddslagen, klargöras att den relevanta tidpunkten är när någon anställts på den lediga anställningen. Rent lagtekniskt bör bestämmelsen utformas så att den anger när talan ska väckas. Det föreslås således att talan ska väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

Det föreslås även att det uttryckligen anges att rätten till förhandling respektive talan är förlorad, om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid.

5.10 Rättegång

Regeringens förslag: Mål mellan uthyrda arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan arbetstagare och kundföretag om tillämpningen av uthyrningslagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Vid tillämpningen av den lagen ska i tvister mellan en uthyrd arbetstagare och ett kundföretag gälla det som föreskrivs för arbetstagare och arbetsgivare.

Utredarens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredaren föreslår att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortad arbetstvistlagen, även ska vara tillämplig på regresstvister mellan bemanningsföretag och kundföretag och att ändring görs i denna lag.

Remissinstanserna: *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* är positiv till förslaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Arbetsdomstolen, Sveriges Advokatsamfund, LO, TCO* och *Fastigo* avstyrker förslaget i den del det innebär att även tvister mellan bemanningsföretag och kundföretag ska handläggas enligt arbetstvistlagen. Även *Stockholms tingsrätt* och *Medlingsinstitutet* ifrågasätter förslaget i denna del. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: De tvister som kan tänkas uppkomma i anslutning till uthyrningslagen kommer sannolikt främst att gälla om den uthyrda arbetstagaren fått de arbets- och anställningsvillkor som denne har rätt till. När sådana frågor i dag uppkommer i ett anställningsförhållande prövas dessa enligt arbetstvistlagen. När det gäller tvister mellan bemanningsföretag och uthyrda arbetstagare följer detta alltså redan av arbetstvistlagen. Detta innebär bl.a. att talan väcks hos eller överklagas till Arbetsdomstolen.

Arbetstvistlagen är enligt dess lydelse tillämplig endast på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I diskrimineringslagen föreskrivs dock att i vissa tvister ska arbetssökande anses som arbetstagare samtidigt som den hos vilken arbete söks ska anses som arbetsgivare.

Genom denna definition blir arbetstvistlagens bestämmelser tillämpliga även vid prövning av diskrimineringsfrågor som rör arbetsökande.

Regeringen anser, liksom utredaren och ett flertal remissinstanser, att det är rimligt att även tvister mellan en uthyrd arbetstagare och ett kundföretag ska kunna handläggas enligt arbetstvistlagen. Förhållandet mellan dessa liknar i stor utsträckning ett anställningsförhållande och tvisterfrågorna kommer att vara nära besläktade med dem som uppkommer i ett anställningsförhållande. En sådan ordning överensstämmer också med vad som gäller enligt diskrimineringslagen och kan, som *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Arbetsdomstolen* och *Medlingsinstitutet* framför, uppnås genom att kundföretaget likställs med arbetsgivare och den uthyrda arbetstagaren likställs med arbetstagare vid tillämpningen av arbetstvistlagen. Som *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* påpekar saknas det skäl att göra någon ändring i arbetstvistlagen, då den lagen inte innehåller några hänvisningar till de andra fall där denna ska tillämpas på andra förhållanden än dem mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Regeringen anser alltså att en bestämmelse bör införas i uthyrningslagen om att tvister enligt lagen ska handläggas enligt arbetstvistlagen och att en uthyrd arbetstagare och ett kundföretag, vid tvister dem emellan, ska likställas med arbetstagare och arbetsgivare i arbetstvistlagen.

Utredaren föreslår att även regresstvister mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag ska kunna prövas i Arbetsdomstolen. Flera remissinstanser, däribland *Arbetsdomstolen*, avstyrker en sådan lösning.

Regeringen gör följande bedömning. Som konstateras i avsnitt 5.7 skulle ett bemanningsföretag kunna framställa krav på ersättning av ett kundföretag för sådant skadestånd som bemanningsföretaget förpliktigats att betala enligt uthyrningslagen. Som anges ovan föreslås inte någon reglering av regressrätt i lagen. Det saknas därför anledning att i lagen införa någon bestämmelse om rättegången när det gäller en sådan tvist. Sådana tvister bör därför handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

5.11 Övrigt

5.11.1 Tillgång till utbildning och barnomsorg

<p>Regeringens bedömning: Bemanningsdirektivets bestämmelse om att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter för att förbättra uthyrda arbetstagares tillgång till barnomsorg och utbildning kräver ingen ändring av svensk lagstiftning.</p>

Utredarens bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *LO* och *TCO* påpekar att barnomsorg är en kommunal angelägenhet. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* erinrar om att åtaganden när det gäller utbildning redan finns i

kollektivavtal i bemanningsbranschen. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 6.5 i bemanningsdirektivet ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell sedvänja eller praxis, för att förbättra tillgången till utbildning och barnomsorg i bemanningsföretagen för de arbetstagare som hyrs ut, även under perioder mellan uppdragen, för att främja deras karriärutveckling och anställbarhet, och för att förbättra de inhyrda arbetstagarnas tillgång till kundföretagens personalutbildningar.

Det kan inledningsvis konstateras att det i Sverige är mycket sällan som barn tillsyn tillhandahålls av arbetsgivaren. Oftast bedrivs barnomsorgen i kommunal regi, som föräldrakooperativ eller dylikt. Som bl.a. TCO påpekar är rätten till barnomsorg en kommunal angelägenhet. Uthyrda arbetstagare har samma rätt till barnomsorg som andra arbetstagare.

Vidare kan konstateras att kollektivavtalen för både tjänstemän och arbetare i branschen innehåller bestämmelser om kompetensutveckling. Regeringen anser att det är angeläget att även uthyrda arbetstagare får den utbildning som behövs. Det ligger i både bemanningsföretagets och kundföretagets intresse att den uthyrda arbetstagaren har nödvändig kompetens. Hur arbetstagaren ska ges denna kompetens är emellertid svårare att uttala sig om. Vem som bör ge den aktuella utbildningen kan också variera. En bedömning måste oftast göras i det enskilda fallet och i samförstånd mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och den uthyrda arbetstagaren. Frågan om vem som ska tillhandahålla de uthyrda arbetstagarnas utbildning är komplex och regeringen konstaterar därför i likhet med utredaren att det inte är lämpligt att reglera frågan i lag. Bemanningsdirektivet ställer inte heller några krav på detta.

Sammanfattningsvis kan konstateras att den aktuella bestämmelsen inte föranleder någon ändring av svensk lagstiftning.

5.11.2 Arbetstagarrepresentation

Regeringens bedömning: Bemanningsdirektivets bestämmelse om arbetstagarrepresentation kräver ingen ändring av svensk lagstiftning.

Utredarens bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: I artikel 7.1 i bemanningsdirektivet anges att uthyrda arbetstagare ska tas med vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i bemanningsföretaget enligt gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning och kollektivavtal. Enligt artikel 7.2 finns en möjlighet för en medlemsstat att i stället välja att räkna in uthyrda arbetstagare i det tröskelvärdet som fastställs i kundföretaget på samma sätt som om de uthyrda arbetstagarna hade varit anställda där. Enligt artikel 7.3 är en medlemsstat som använder det senare alternativet inte skyldig att tillämpa bestämmelserna i artikel 7.1.

Regler om arbetstagarrepresentation finns bl.a. i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda, lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen (2011:427) om europeiska företagsråd.

Enligt svensk rätt är uthyrda arbetstagare anställda av bemanningsföretaget. Som anställda i detta företag tas de redan i dag med vid beräkningen av bemanningsföretagets tröskelvärden. Sverige uppfyller således kraven i artikel 7.1 i bemanningsdirektivet. Regeringen konstaterar mot denna bakgrund att det saknas skäl att vidta någon ytterligare åtgärd med anledning av denna bestämmelse.

5.11.3 Information om anlåtande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

Regeringens bedömning: Bemanningdirektivets krav på att kundföretaget ska lämna lämplig information om anlåtande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag kräver ingen ändring av svensk lagstiftning.

Utredarens bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 8 i bemanningsdirektivet ska kundföretaget lämna lämplig information om anlåtande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Uppgifterna ska lämnas i samband med att information lämnas om sysselsättningsläget i företaget till de organ för arbetstagarrepresentation som inrättats enligt nationell och gemenskapsrättslig lagstiftning. Denna bestämmelse ska inte påverka tillämpningen av sådana nationella bestämmelser eller gemenskapsbestämmelser om information och samråd som är strängare eller mer detaljerade, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen¹⁰, förkortat direktivet om information och samråd.

Information till särskilt inrättade organ om sysselsättningsläget m.m. kan lämnas redan i dag med stöd av bestämmelserna i bl.a. lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

I medbestämmandelagen anges att en arbetsgivare fortlöpande ska hålla den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken denne är bunden av kollektivavtal underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Av förarbetena kan utläsas att en arbetsgivare med stöd av denna bestämmelse är skyldig att informera om produktionsteknik, organisation, planering och utveckling, jfr prop. 1975/76:105. När det gäller arbetsgivarens skyldighet att informera om riktlinjerna för

¹⁰ EUT L 80, 23.3.2002, s. 29 (Celex 32002L0014).

personalpolitiken gäller detta t.ex. principer och metoder för rekrytering, urval och befordran samt utbildning och introduktion. Informationskyldigheten omfattar inte bara uppgifter som har betydelse när man ska bedöma utsikterna för framtiden utan också uppgifter som hänför sig till vad som har varit liksom upplysningar om det aktuella läget. I samband med genomförandet av direktivet om information och samråd infördes genom 19 a § medbestämmandelagen en informationsskyldighet även för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. En arbetsgivare är enligt denna bestämmelse skyldig att lämna den information som omnämns i 19 § samma lag till arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos denne. Gäller kollektivavtal på arbetsplatsen måste arbetsgivaren dessutom enligt 38 och 39 §§ medbestämmandelagen i princip förhandla med den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen innan inhyring sker. Denna organisation har därefter under vissa förutsättningar möjlighet att inlägga veto mot inhyringen.

De nyss nämnda bestämmelserna om information i medbestämmandelagen medför att arbetsgivaren redan i dag är skyldig att informera sina arbetstagare om att denne ska anlita eller anlitar uthyrda arbetstagare. I likhet med utredaren menar regeringen att bemanningsdirektivet inte uppställer några krav på att information ska lämnas innan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag anlitas. Liksom utredaren gör regeringen bedömningen att bemanningsdirektivets krav uppfylls genom att informationen lämnas till arbetstagarorganisationen.

Sammanfattningsvis anser regeringen att den nuvarande regleringen uppfyller de krav på information som bemanningsdirektivet ställer upp och att den aktuella bestämmelsen inte föranleder någon ändring av svensk lagstiftning.

5.11.4 Begränsningar eller förbud mot anlåtande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag

Regeringens bedömning: I lagen bör det inte införas någon bestämmelse om att begränsningar eller förbud i kollektivavtal mot anlåtande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset.

Utredarens bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* och *Bemanningsföretagen* m.fl. anser att det i uthyrningslagen måste införas en regel om att kollektivavtalade begränsningar och förbud mot anlåtande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* anser att frågan behöver analyseras vidare. *Kommerskollegium* betonar att rättsläget är oklart när det gäller medlemsstaternas ansvar för att undanröja hinder och omfattningen av översynen enligt artikel 4 i bemanningsdirektivet. *LO* och *TCO* anser att det behövs ett förbud mot att hyra in arbetskraft för att tillgodose ett permanent arbetskraftsbehov. Ingen av remissinstanserna i övrigt har särskilt berört frågan.

Skälen för regeringens bedömning: I artikel 4.1 i bemanningsdirektivet anges att begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Av artikel 4.2 framgår att medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, ska göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot arbete som utförs av personal som hyrs ut av bemanningsföretag för att kontrollera om de är motiverade av de skäl som anges i artikel 4.1. Enligt artikel 4.3 får denna översyn utföras av arbetsmarknadens parter om sådana begränsningar eller förbud föreskrivs i kollektivavtal. Av artikel 4.5 i bemanningsdirektivet följer vidare att varje medlemsstat senast den 5 december 2011 ska informera kommissionen om resultatet av översynen. Kommissionen har i samband med arbetsgruppens arbete förklarat att tanken är att respektive medlemsstat ska redovisa de hinder man funnit med ett angivande av om man anser dessa förenliga med artikel 4.1 eller inte och att kommissionen härefter ska ta ställning till detta och lämna någon form av reaktion till medlemsstaterna, jfr avsnitt 4.1.5. Kommissionen har i arbetsgruppens rapport framhållit att genomförandet av bemanningsdirektivet och den översyn som ska göras av begränsningar och förbud är två olika saker.

Hinder i lag och praxis har granskats av utredaren inom ramen för uppdraget och hinder i kollektivavtal har setts över av arbetsmarknadens parter.

Bland annat *Svenskt Näringsliv* och *Bemanningsföretagen* anser att det i uthyrningslagen måste införas en bestämmelse om att kollektivavtalade begränsningar och förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset och att Sverige annars inte kan anses ha genomfört bemanningsdirektivet på ett korrekt sätt. *LO* och *TCO* anser att det inte finns någon rättslig grund i bemanningsdirektivet eller i övrigt för ett sådant förbud.

Bemanningsföretagen påpekar att införandet av en rättslig ram av skyddsregler för uthyrda arbetstagare medför att många begränsningar och förbud mot anlitande av sådan arbetskraft inte längre är motiverade. *Svenskt Näringsliv* och *Bemanningsföretagen* anför i huvudsak följande. Bemanningsdirektivet syftar dels till att reglera skyddsnivån för anställda i bemanningsföretag, dels till att undanröja nationella hinder i lagar och kollektivavtal mot att anlita bemanningsföretag. En översyn av kollektivavtalen kan inte säkerställa att hinder mot att anlita bemanningsföretag endast motiveras av allmänintresset. Det är omöjligt att göra en fullständig inventering av samtliga avtal. Nya avtal som på olika sätt begränsar rätten att anlita bemanningsföretag kan dessutom träffas i framtiden. Ett korrekt genomförande av bemanningsdirektivet förutsätter att det införs en reglering som genomför artikel 4 i svensk rätt.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet menar att det är oklart om artikel 4 i första hand innebär en förpliktelse för medlemsstaterna och de nationella arbetsmarknadsparterna att göra en översyn eller om bestämmelsen i artikel 4.1 är en materiell förbudsregel. Fakultetsnämnden hänvisar till EU-domstolens dom i mål C-395/08 och C-

396/08 Bruno¹¹, som rörde rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS¹². Frågan i målet rörde bl.a. en bestämmelse om hinder som ansågs vara en materiell regel. Fakultetsnämnden hänvisar till den osäkerhet som råder och förordar att regeringen utreder frågan ytterligare men anser inte att det är nödvändigt att slutligt ta ställning innan tiden för genomförande av direktivet gått ut. Även *Kommerskollegium* anser att rättsläget är oklart när det gäller artikel 4 i bemanningsdirektivet och menar att tolkningen kommer att behöva preciseras av EU-domstolen.

Utredaren föreslår inte någon sådan bestämmelse som bl.a. Svenskt Näringsliv och Bemanningsföretagen efterfrågar. Att nu införa en regel om att begränsningar eller förbud mot uthyrning av arbetskraft bara får ske under vissa förutsättningar vore enligt utredaren att föregripa kommissionens prövning i denna del. Utredaren anser att en sådan reglering under alla förhållanden bör anstå tills kommissionen yttrat sig över Sveriges redovisning enligt artikel 4.5.

Regeringen konstaterar att det i och för sig kan sägas råda viss osäkerhet när det gäller innebörden av den aktuella regleringen men instämmer i utredarens och fakultetsnämndens bedömning att det inte finns anledning att nu ta ställning till en bestämmelse om att kollektivavtalade begränsningar och förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset.

LO och *TCO* beklagar å sin sida att utredaren inte lägger fram något förslag på förbud mot att hyra in arbetskraft för att tillgodose ett permanent arbetskraftsbehov och anför följande. En begränsning är påkallad för att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och för att förhindra missbruk. Uthyrning av arbetstagare sker i allt större utsträckning för att fylla ett permanent arbetskraftsbehov hos inhyraren. Den trepartsrelation som uppstår vid en uthyrning skapar i sig svårhanterliga problem när det gäller att bedriva effektiv facklig verksamhet, tillgodose de anställdas möjligheter till kompetensutveckling och inflytande samt när det gäller att skydda arbetstagarnas villkor och förhindra godtycke och diskriminering. Bemanningsdirektivet förutsätter för övrigt att arbetstagaren hyrs ut tillfälligt till ett kundföretag.

Frågan om bemanningsdirektivet utgår från att det ska vara fråga om tillfälligt arbete behandlas i denna lagrådsremiss och besvaras nekande, se avsnitt 5.2. När det sedan gäller frågan om införande av ett förbud mot permanent arbetskraftsinhyrning gör regeringen följande överväganden. Bemanningsbranschen i Sverige är väl fungerande. Arbetsmarknadens parter har ingått flera kollektivavtal inom branschen och täckningsgraden är hög. En regel med den innebörd som föreslås skulle innebära ett ingrepp i de förutsättningar som nu gäller för bemanningsbranschen och det skulle kräva starka skäl för att införa en sådan reglering. Regeringen anser inte att det finns skäl att föreslå en sådan bestämmelse.

Utredningen har diskuterat frågan om huruvida bemanningsföretag skulle kunna användas för att kringgå reglerna om företrädesrätt i

¹¹ Mål C-395/08 Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) mot Tiziana Bruno och Massimo Pettini och mål C-396/08 Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) mot Daniela Lotti och Clara Matteucci.

¹² EGT L 14, 20.1.1998, s. 9 (Celex 31997L0081).

anställningsskyddslagen. En facklig organisation kan lägga in ett veto mot inhyrning av arbetstagare om den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller att den annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Regeringen anser att det är viktigt att företrädesrätten beaktas och utgår från att arbetsgivare tillämpar lagar och kollektivavtal på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Regeringen avser att noga följa utvecklingen på området och vidta åtgärder om så anses vara behövligt.

6 Ändringar i utstationeringslagen

6.1 Ett förstärkt skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare

Regeringens bedömning: Utstationerade uthyrda arbetstagare bör med tillämpning av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet ges ett förstärkt skydd i fråga om arbets- och anställningsvillkor.

Utredarens bedömning: Överensstämmer i huvudsak med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser gör samma bedömning som utredaren eller har ingen erinran mot denna, bland dem *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, *LO*, *Saco* och *TCO*. *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Svenska institutet för europapolitiska studier* och *Sveriges Advokatsamfund* anser att användningen av artikel 3.9 utstationeringsdirektivet ger upphov till EU-rättsliga frågeställningar. Flera organisationer som representerar arbetsgivare, däribland *Svenskt Näringsliv*, *Bemanningsföretagen* och *Medieföretagen*, anser att det inte finns skäl att göra några ändringar i utstationeringslagen. Dessa anser att det varken finns en skyldighet att införa ändringar i denna lag eller att det finns skäl att tillämpa artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet. *Diskrimineringsombudsmannen* anser att en regel om likabehandling av uthyrda arbetstagare i förhållande till kundföretagets anställda bör införas även för uthyrda arbetstagare som är anställda på bemanningsföretag i länder utanför EU/EES.

Skälen för regeringens bedömning

Bakgrund

Utstationeringsdirektivet reglerar vad som gäller om företag från en medlemsstat inom EU i samband med tillhandahållande av tjänster sänder arbetstagare till en annan medlemsstat. Av artikel 1.3 c i detta direktiv framgår uttryckligen att direktivet ska tillämpas även när ett företag som hyr ut arbetskraft verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft och arbetstagaren under utstationeringstiden. I skäl 22 i ingressen till bemannings-

direktivet anges att bemanningsdirektivet bör genomföras utan att det påverkar tillämpningen av utstationeringsdirektivet.

Bemanningsdirektivets tillämpningsområde är nationellt medan utstationeringsdirektivet tar sikte på gränsöverskridande förhållanden. Efter den s.k. Lavaldomen står det klart att utstationeringsdirektivet är både ett minimi- och ett maximidirektiv och att en medlemsstat endast ska kräva att en utstationerad arbetstagare tillförsäkras nationella minimirättigheter inom de områden som räknas upp i artikel 3.1 a–c och e–g i direktivet. Det följer också redan av artikel 3.1 d i detta direktiv att en medlemsstat är skyldig att utsträcka sina regler som avser villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft, till att även gälla för utstationerade arbetstagare. De områden som anges i artikel 3.1 a–g brukar benämnas den hårda kärnan.

Utstationeringsdirektivet har genomförts genom utstationeringslagen. Om uthyrda arbetstagare från ett annat land utstationeras i Sverige tillämpas regleringen i denna lag. Utstationeringslagen gäller alltså även för arbetstagare som är anställda hos bemanningsföretag i länder utanför EU/EES. I mål C-307/09–C-309/09 *Vicoplus*¹³ uttalade EU-domstolen att utstationering av arbetstagare i den mening som avses i artikel 1.3 c i utstationeringsdirektivet är en tjänst som utförs mot ersättning, för vilken den utstationerade arbetstagaren förblir anställd i det tillhandahållande företaget utan att det ingås något anställningsavtal med användarföretaget. Denna utstationering kännetecknas enligt domstolen av att arbetstagarens förflyttning till värdmedlemsstaten utgör själva föremålet för företagets tillhandahållande av tjänster och av att arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter under användarföretagets kontroll och ledning.

I 5 § utstationeringslagen anges vilka svenska minimiregler som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. Vidare anges i 5 a § samma lag under vilka förutsättningar stridsåtgärder får vidtas för att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för de utstationerade arbetstagarna.

Är likabehandling enligt bemanningsdirektivet att anse som ett minimivillkor enligt utstationeringsdirektivet?

För att avgöra om bemanningsdirektivet innebär att ändringar måste göras i utstationeringslagen bör ställningstagande göras till om likabehandlingsprincipen i bemanningsdirektivet är att anse som ett minimivillkor enligt utstationeringsdirektivet. Av betydelse vid denna bedömning är om begreppet grundläggande arbets- och anställningsvillkor i bemanningsdirektivet omfattar villkor inom samma områden som utstationeringsdirektivets hårda kärna. Utredaren anser att det finns mycket som talar för att reglerna i den föreslagna lagen om uthyrning av arbetstagare, förkortad uthyrningslagen, kommer att utgöra nationella minimirättigheter för uthyrda arbetstagare som Sverige enligt utstationeringsdirektivet måste tillämpa även på utstationerade uthyrda arbetstagare. Utredaren konstaterar dock att denna slutsats inte är självklar och har

¹³ Mål C-307/09–C-309/09 *Vicoplus* SC PUH m.fl. mot Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dom den 10 februari 2011.

sedermåra stannat för att i stället med stöd av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet låta uthyrningslagen bli tillämplig på utstationerade uthyrda arbetstagare.

LO och *TCO* anser att utstationeringsdirektivets krav på minimivillkor för utstationerade arbetstagare nu är omvandlat till ett krav på lika-behandling inom den hårda kärnan i utstationeringslagen. *Svenskt Näringsliv* är av motsatt uppfattning och hävdar att det inte finns någon skyldighet att utsträcka bemanningsdirektivets likabehandlingsprincip även till utstationerade uthyrda arbetstagare.

Regeringen gör följande överväganden. Till att börja med kan konstateras att det finns vissa likheter i beskrivningen av vad som ingår i den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet och de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren i bemanningsdirektivet. I båda direktiven görs hänvisningar till bestämmelser om arbetstid, vilotid och semester, även om bemanningsdirektivet därutöver nämner övertid, raster, nattarbete och helgdagar. De sistnämnda begreppen skulle dock kunna tolkas in i utstationeringsdirektivets begrepp längsta arbetstid och kortaste vilotid. I båda direktiven nämns begreppet lön. Vidare innehåller båda direktiven krav på skyddsåtgärder för ammande, gravida och unga samt ett diskrimineringsförbud. Även om det sannolikt är villkor inom i princip samma områden som regleras i båda direktiven har dock samma ordalydelse inte valts. Vidare kan fastslås att det inte uttryckligen görs någon sammankoppling mellan de båda direktiven. Tvärtom anges som tidigare nämnts i ingressen till bemanningsdirektivet att detta bör genomföras utan att det påverkar tillämpningen av utstationeringsdirektivet. Om avsikten hade varit att likabehandlingsprincipen i bemanningsdirektivet skulle utgöra ett minimivillkor inom den hårda kärnan, borde detta rimligen ha kommit till tydligt uttryck i bemanningsdirektivet. Därtill kommer att direktiven skiljer sig åt något i frågan om vilka källor som kan beaktas när arbets- och anställningsvillkoren ska fastställas. Slutligen anges lön i utstationeringsdirektivet som "minimilön" medan i bemanningsdirektivet som "lön". Sammantaget finner regeringen att likabehandling för uthyrda arbetstagare inte kan anses utgöra en nationell minimirättighet enligt utstationeringsdirektivet. I likhet med utredaren anser regeringen att likabehandlingsprincipen inte heller kan ses som ett villkor för att ställa uthyrd arbetskraft till förfogande enligt artikel 3.1 d.

Bör artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet användas?

Av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet följer att en medlemsstat kan fastställa att uthyrda arbetstagare som utstationeras inom medlemsstatens territorium ska garanteras samma villkor som de som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs. Utredaren föreslår att uthyrningslagens regler med stöd av artikel 3.9 ska göras tillämpliga även på utstationerade uthyrda arbetstagare.

Flera remissinstanser, däribland *LO*, *Saco*, *TCO* och *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, är positiva till att artikel 3.9 används eller har i vart fall inte någon invändning mot detta. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att om artikel 3.9 inte

tillämpas är fältet upprivet för social dumpning på svensk arbetsmarknad. Det är därför, enligt fakultetsnämnden, rimligt att utstationerade uthyrda arbetstagare behandlas på samma sätt som svenska arbetstagare som hyrs ut. *LO* och *TCO* anser att om inga ändringar görs i utstationeringslagen kan utländska bemanningsföretag konkurrera med villkor som väsentligt understiger de villkor som svenska bemanningsföretag allmänt tillämpar. Detta skulle enligt de båda organisationerna vara till nackdel för svenska företag men framförallt för alla arbetstagare oavsett nationalitet. *Saco* anser att det är nödvändigt att utnyttja artikel 3.9 för att undvika risken för lönedumpning. *Svenska institutet för europapolitiska studier*, *Sveriges Advokatsamfund* och *Sveriges Kommuner och Landsting* påtalar att användningen av artikel 3.9 ger upphov till EU-rättsliga frågeställningar, framförallt när det gäller rätten att vidta stridsåtgärder. Flera remissinstanser som representerar arbetsgivare, däribland *Svenskt Näringsliv* och *Medieföretagen*, är negativa till utredarens förslag. Svenskt Näringsliv och Medieföretagen anser att utredarens förslag till ändringar i utstationeringslagen innebär en kraftfull och omotiverad överimplementering av bemanningsdirektivet. Svenskt Näringsliv menar att förslagen bl.a. kan leda till negativa konsekvenser för svenska företags möjligheter till export av tjänster. *Bemanningsföretagen* delar Svenskt Näringslivs kritik av utredarens förslag och framhåller att möjligheten till export och import av tjänster är av stor och ökande betydelse för den svenska tillväxten.

Regeringen gör följande bedömning. I artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet ges en möjlighet för medlemsstaterna att föreskriva att uthyrda arbetstagare som utstationeras inom medlemsstatens territorium ska ha rätt till samma villkor som andra uthyrda arbetstagare i medlemsstaten. I detta sammanhang konstaterar regeringen, liksom utredaren, att det finns skäl som talar för att en utstationerad uthyrd arbetstagare kan ha ett större skyddsbehov än andra utstationerade arbetstagare redan på grund av sina arbetsförhållanden. Det finns risk att en sådan arbetstagare kan ha svårare än andra arbetstagare att hävda sina rättigheter i ett land där de ofta saknar kunskap om språk och rättssystem. Regeringen finner därför att artikel 3.9 bör användas för att ge utstationerade uthyrda arbetstagare ett förstärkt skydd i fråga om arbets- och anställningsvillkor.

Med anledning av *Svenskt Näringslivs* och *Bemanningsföretagens* synpunkter beträffande förslagets konsekvenser för gränsöverskridande handel och samhällsekonomi vill regeringen framhålla följande. Det är centralt för ett litet, exportberoende land som Sverige att handelshinder motverkas och att EU:s regelverk för fri rörlighet av bl.a. tjänster efterlevs effektivt. Inom ramen för detta regelverk är det viktigt att den svenska modellen för bestämmande av lön och andra anställningsvillkor kan upprätthållas. Kollektivavtal är det centrala instrumentet härvidlag. Det är därför viktigt att de möjligheter EU-reglerna erbjuder för att upprätthålla vår modell för bestämmande av dessa villkor används. Samtidigt bör lagstiftaren vara mycket återhållsam med att föreskriva vilka faktiska villkor som ska gälla. Dessa omständigheter måste beaktas vid utformningen av det förstärkta skyddet för utstationerade uthyrda arbetstagare. Den närmare utformningen av detta skydd kommer att redogöras för i följande avsnitt. I detta sammanhang kommer även de EU-rättsliga frågeställningar som vissa remissinstanser lyft fram att tas upp.

6.2 Hur ska det förstärkta skyddet för utstationerade uthyrda arbetstagares anställningsvillkor åstadkommas?

Regeringens förslag: I utstationeringslagen införs en ny paragraf, 5 b §, som anger att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare, får vidtas endast under vissa förutsättningar. En sådan stridsåtgärd ska få vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och villkoren i detta kollektivavtal inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare som det framgår av bemanningsdirektivet,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd ska inte få vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i

1. ett sådant centralt kollektivavtal som kan få krävas, eller

2. det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 b § ska vara olovlig.

Utredarens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredaren föreslår att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen ska vara tillämplig även på utstationerade uthyrda arbetstagare.

Remissinstanserna: Flera av remissinstanserna tillstyrker förslaget i huvudsak eller har ingen erinran mot förslaget i stora drag, bland dem *Arbetsdomstolen*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, *LO*, *TCO* och *Saco*. De tre sistnämnda anser dock att det inte ska införas några bevisregler. Vidare framför *Sveriges Kommuner och Landsting*, liksom *LO* och *TCO*, synpunkter i frågan om vilka villkor som ska få krävas genom stridsåtgärder. Några remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen*, menar att regleringen av rätten till stridsåtgärder med utredarens förslag blir än mer komplicerad än vad den redan är i dag. *Sveriges Advokatsamfund*, *Svenska institutet för europapolitiska studier* samt *Sveriges Kommuner och Landsting* har kritiska synpunkter på enskilda delar i förslaget. Dessa synpunkter redovisas i det följande i anslutning till skälen för regeringens förslag. Några remissinstanser avstyrker förslaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* avstyrker förslaget med huvudsaklig hänvisning till att förslaget är alltför komplicerat och svårtillämpat. *Svenskt Näringsliv*, *Bemanningsföretagen*, *Näringslivets Regelrådet*, *Medieföretagen*, *Företagarna* och *FöretagarFörbundet* anser att förslaget missgynnar utländska bemanningsföretag i förhållande till andra företag och att det inte heller är förenligt med EU-rätten. *Svenska ILO-kommittén*, med reservation för arbetstagarledamöterna, gör bedömningen att förslagen inte står i strid med någon ILO-konvention ratificerad av Sverige.

Skälen för regeringens förslag

Generella utgångspunkter

Syftet med de ändringar regeringen nu föreslår är att ge utstationerade uthyrda arbetstagare ett förstärkt skydd i fråga om deras arbets- och anställningsvillkor. Vid utformningen av ett sådant skydd är regeringens utgångspunkt att den svenska arbetsmarknadsmodellen så långt möjligt ska kunna tillämpas. Ett mål är att så långt möjligt vidmakthålla den grundläggande principen att huvudansvaret för bestämmandet av inte minst lönevillkor överläts till parterna utan statlig inblandning.

Hänsyn måste även tas till de villkor som följer av EU-rätten. I artikel 56 i EUF-fördraget finns ett generellt förbud mot inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster. Enligt fast praxis från EU-domstolen är en inskränkning 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 mål C-341/05 Laval¹⁴ anges att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda arbetstagarna kan utgöra tvingande hänsyn till allmänintresset. Ett krav är emellertid att den s.k. proportionalitetsprincipen respekteras, dvs. att begränsningarna inte går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå det aktuella syftet och att arbetstagarna ges en verklig fördel för att en stridsåtgärd ska kunna motiveras. Vidare måste även principen om ömsesidigt erkännande beaktas genom att hänsyn tas till om intresset redan skyddas genom nationella regler i det land där tjänsteutövaren är etablerad. Som *Sveriges Kommuner och Landsting, Svenska institutet för europeiska studier* och *Sveriges Advokatsamfund* påpekar får detta särskild betydelse vid utformningen av regleringen av rätten att vidta stridsåtgärder.

Vidare måste, som *Svenska institutet för europeiska studier* anför, hänsyn även tas till den EU-rättsliga principen om rättssäkerhet i form av transparens och förutsebarhet. Regleringen måste således vara överskådlig och förutsebar för de utländska bemanningsföretag som avser att utstationera sin personal till Sverige.

I utredarens förslag till ändringar i utstationeringslagen används begreppen bemanningsföretag och kundföretag. Remissinstanserna har i sina yttranden hänfört sig till denna terminologi. I den följande redogörelsen för utredarens förslag, remissinstansernas synpunkter samt regeringens bedömning har regeringen valt att följa utredarens terminologi. I slutet av avsnittet om bevisregler återkommer regeringen till hur företagen bör benämnas i lagtexten.

Lagreglerade villkor

Utredaren föreslår, med stöd av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet, att i princip hela uthyrningslagen, inklusive regleringen om likabehandling, görs tillämplig på utstationerade uthyrda arbetstagare. Därutöver föreslås en regel om stridsåtgärder som innebär att sådana får vidtas för att få till

¹⁴ Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, REG 2007 I-11767.

stånd kollektivavtal med en utländsk arbetsgivare som hyr ut arbetstagare endast under vissa förutsättningar. Bestämmelsen är utformad med 5 a § utstationeringslagen som förebild. De villkor som enligt förslaget får krävas ska finnas i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen under förutsättning att villkoren i kollektivavtalet inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare som det anges i bemanningsdirektivet. Villkoren får vidare bara avse lön och andra villkor på de områden som avses i 5 §, dvs. den hårda kärnan. Därutöver måste villkoren som krävs vara förmånligare för arbetstagarna än vad som framgår av dessa bestämmelser. Bemanningsföretaget har dock möjlighet att freda sig genom två bevisregler. Detta innebär att stridsåtgärder inte får vidtas om bemanningsföretaget visar att arbetstagarna har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga för arbetstagarna som villkoren i antingen ett sådant svenskt, centralt kollektivavtal som tillämpas i uthyrningsbranschen eller det kollektivavtal som gäller i kundföretaget. När det gäller möjligheten att vidta stridsåtgärder är alltså den största skillnaden mot 5 a § utstationeringslagen att de villkor som kan krävas inte är begränsade till minimilön eller andra minimivillkor inom den hårda kärnan utan avser likabehandling. Vidare förs ytterligare en bevisregel in.

Inledningsvis kan konstateras att utredarens förslag, med en lagstadgad likabehandlingsprincip, får anses innebära att förhållandevis mer tonvikt läggs vid att reglera anställningsvillkoren i lag än genom att parterna reglerar detta utan statlig inblandning. På detta sätt kan möjligheterna att reglera anställningsvillkor för utstationerade uthyrda arbetstagare genom kollektivavtal komma att minska. Utredarens förslag kan därmed anses lägga mindre vikt vid det sätt som arbets- och anställningsvillkor normalt regleras på enligt den svenska modellen.

En följd av utredarens förslag om lagstadgad likabehandling är vidare att i princip uthyrningslagen i dess helhet skulle bli tillämplig för utstationerade uthyrda arbetstagare. Likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen skulle då bli tillämplig, vilket skulle medföra att utstationerade uthyrda arbetstagare ska tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Enligt bemanningsdirektivet kan dessa villkor regleras i lag eller andra författningar, kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget. Som anges i avsnitt 5.4.1 jämföras, beträffande nationella förhållanden, redan uthyrda arbetstagare med övriga anställda när det gäller sådana villkor som regleras i lag eller andra författningar. I dessa delar får bemanningsdirektivet redan anses genomfört genom den lagreglering som finns. Som anges i ovan nämnda avsnitt föreslår regeringen därför inte, till skillnad från utredaren, någon särskild hänvisning till lagar och förordningar i definitionen av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren i uthyrningslagen. Om likabehandlingsprincipen i bemanningsdirektivet enligt utredarens förslag ska få fullt genomslag för utstationerade uthyrda arbetstagare skulle dock en hänvisning i uthyrningslagen även behöva göras till lagar och andra författningar. I utredarens förslag görs en sådan hänvisning. Regeringen anser dock att det kan ifrågasättas om en sådan lösning är lämplig.

I 5 § utstationeringslagen anges specifikt vilka arbets- och anställningsvillkor i svensk lag som en utstationerad arbetstagare är garanterad inom utstationeringsdirektivets hårda kärna, bortsett från minimilön som inte är fastställd i lag. Urvalet som görs där är anpassat efter vad utstationeringsdirektivet kräver. Utredarens förslag skulle innebära att utstationerade uthyrda arbetstagare genom likabehandlingsprincipen tillerkänns lagstadgade rättigheter som går utöver vad utstationeringsdirektivet kräver. En följd av detta skulle bli att samtliga regler i t.ex. semesterlagen (1977:480) blir tillämpliga vid utstationering av uthyrda arbetstagare om kundföretaget och bemanningsföretaget saknar kollektivavtal som reglerar dessa förhållanden. Även samtliga relevanta regler i diskrimineringslagen (2008:567) skulle bli tillämpliga vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Enligt regeringens uppfattning är det dock tveksamt om det är lämpligt att låta regleringen avseende t.ex. sparande av semester och förläggning av semesterledighet omfatta utstationerade uthyrda arbetstagare. Detta gäller även regleringen i diskrimineringslagen som tar sikte på aktiva åtgärder och tillsyn. Sådana bestämmelser skulle sannolikt medföra praktiska tillämpningsproblem i en utstationeringssituation. Dessa regler synes inte heller, på samma sätt som de regler som faller inom den hårda kärnan, vara motiverade utifrån ett sådant skyddsintresse för utstationerade arbetstagare som utstationeringsdirektivet syftar till att tillvarata. Vidare skulle ett sådant regelverk troligen vara svårt att överblicka för ett utländskt bemanningsföretag, som skulle få ta hänsyn till både regleringen i 5 § utstationeringslagen och reglerna i uthyrningslagen inklusive de materiella reglerna i svensk lagstiftning samt, i förekommande fall, reglerna i ett kollektivavtal.

Även om någon hänvisning inte görs till lagar och förordningar i uthyrningslagen skulle hänvisningen till likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen leda till att samtliga kollektivavtalsvillkor som gäller i kundföretaget avseende t.ex. semester skulle bli tillämpliga för utstationerade uthyrda arbetstagare. Detta skulle t.ex. innebära att regleringen i kollektivavtalet av i förekommande fall sparande av semester och förläggning av densamma skulle bli tillämpliga. Som anges ovan kan detta i en utstationeringssituation inte anses vara motiverat utifrån det skyddsbehov som utstationeringsdirektivet syftar till att tillvarata. Även en sådan modifierad variant av utredarens förslag skulle vara svår att överblicka för ett utländskt bemanningsföretag.

Utöver detta kan även förhållandet mellan en sådan lagstadgad likabehandlingsprincip och rätten att kräva stridsåtgärder leda till frågeställningar utifrån ett EU-rättsligt perspektiv. Som regeringen tidigare konstaterat kan det inte anses vara tillåtet enligt EU-rätten att vidta stridsåtgärder för att driva igenom kollektivavtalsvillkor som en utstationerad arbetstagare redan på annat sätt är tillförsäkrad, jfr propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48 s. 33). *Sveriges Advokatsamfund* påtalar att om det finns en tvingande lagreglering om likabehandling kan EU-rätten inte tillåta att det därutöver ställs krav om ännu förmånligare villkor på ett utländskt bemanningsföretag än vad som redan följer av tvingande svensk lag. Vidare anmärker *Sveriges Kommuner och Landsting* att utredarens förslag innebär att stridsåtgärder tillåts under förutsättning att de villkor som krävs

ligger över minimivån samtidigt som de utstationerade uthyrda arbetstagarna redan skulle vara tillförsäkrade en lagstadgad likabehandlingsprincip. Enligt organisationen innebär detta åtminstone i teorin att stridsåtgärder, med utredarens förslag, skulle kunna vidtas i syfte att genomdriva kollektivavtal som inte medför någon förbättring av arbetstagarnas villkor jämfört med lag. Regeringen delar nämnda remissinstansernas synpunkter att det kan ifrågasättas om en sådan lösning som utredaren föreslår uppfyller EU-rättens krav på proportionalitet.

Till detta kommer, som *Sveriges Kommuner och Landsting* påpekar, att det genom möjligheten i uthyrningslagen att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen kan förekomma kollektivavtal som visserligen inte innehåller någon egentlig likabehandlingsprincip, men som tillgodoser arbetstagarnas skydd på något annat likvärdigt sätt. Även i detta avseende kan det, som nämnda organisation påtalar, ifrågasättas om det ur ett EU-rättsligt perspektiv bör vara tillåtet att vidta stridsåtgärder för att genomdriva ett sådant kollektivavtal, när kollektivavtalet innehåller en i förhållande till likabehandlingsprincipen alternativ skyddsreglering. I en sådan situation kan det vara tveksamt om ett sådant kollektivavtal i praktiken innebär en förbättring jämfört med det som arbetstagaren redan skulle vara tillförsäkrad enligt en lagstadgad likabehandlingsprincip.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet menar att en enklare lösning skulle kunna vara att uthyrningslagen blir tillämplig för utstationerade uthyrda arbetstagare, men att samma bestämmelser för rätten att tillgripa stridsåtgärder gäller som för övriga utstationerade uthyrda arbetstagare. Även denna lösning kan dock enligt regeringens uppfattning vara tveksam i förhållande till EU-rättens principer om proportionalitet. En sådan lösning får även anses lägga mindre tonvikt vid den svenska modellen.

Sammanfattningsvis anser regeringen att utredarens förslag som innebär att likabehandling ska kunna uppnås både genom tvingande lagstiftning och kollektivavtal som uppnåtts efter stridsåtgärder reser frågeställningar som berör de EU-rättsliga principerna om proportionalitet, förutsebarhet och transparens. Dessutom får utredarens förslag anses lägga mindre tonvikt vid det sätt på vilket arbets- och anställningsvillkor normalt regleras enligt den svenska modellen. Regeringen anser därför att vissa modifieringar bör göras i utredarens förslag i syfte att skapa en reglering som är mer överskådlig och förutsebar för det bemanningsföretag som avser att utstationera sin personal till Sverige, samtidigt som de utstationerade uthyrda arbetstagarna ges ett förstärkt skydd. Som nämns ovan är regeringens utgångspunkt att den svenska arbetsmarknadsmodellen i så stor utsträckning som möjligt även i fortsättningen ska kunna tillämpas i utstationeringssituationer.

Enligt regeringens bedömning är därför en lämpligare ordning, såvitt gäller de lagreglerade villkoren, att de minimivillkor som i dag gäller för utstationerade uthyrda arbetstagare även i fortsättningen regleras i 5 § utstationeringslagen. Samtliga villkor som regleras i lag skulle således framgå där. Det nuvarande systemet med en lagreglering av villkoren för de utstationerade arbetstagarna på alla områden inom utstationeringsdirektivets hårda kärna utom såvitt avser lön bör alltså enligt regeringens bedömning även i fortsättningen gälla för de utstationerade uthyrda

arbetstagarna. På detta sätt åstadkoms ett överblickbart regelverk för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Kollektivavtalsreglerade villkor

Som framgått ovan anser regeringen att utstationerade uthyrda arbetstagare bör få rätt till ett förstärkt skydd i fråga om deras arbets- och anställningsvillkor. Enligt regeringens mening bör detta uppnås genom en möjlighet för svenska arbetstagarorganisationer att, ytterst genom stridsåtgärder, kräva villkor som följer av kollektivavtal. En sådan lösning skulle överensstämja väl med den svenska arbetsmarknadsmodellen samtidigt som de nackdelar med en lagreglerad likabehandlingsprincip som skulle följa av utredarens förslag kan undvikas. Som regeringen anger i prop. 2009/10:48 s. 28, får EU-domstolen anses ha accepterat den svenska modellen för att reglera villkoren för arbetstagarna, förutsatt att de villkor som krävs med stridsåtgärder är tillåtna enligt utstationeringsdirektivet.

Tydliga regler bör utformas när det gäller vilka villkor som ska få krävas och hur ett utländskt bemanningsföretag ska kunna freda sig mot krav genom att visa att tillräckligt bra villkor redan gäller.

Vilka villkor ska få krävas?

En förutsättning för att ett kollektivavtal ska kunna krävas med stöd av 5 a § i utstationeringslagen är att de villkor som arbetstagarorganisationen kräver motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Samma grundläggande förutsättning bör gälla i det nu aktuella fallet. En första förutsättning för att få vidta stridsåtgärder till förmån för utstationerade uthyrda arbetstagare bör alltså vara att de villkor som krävs motsvarar villkor i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen. Villkoren i det kollektivavtalet får inte avvika från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare som det framgår av bemanningsdirektivet.

Svenskt Näringsliv har invänt att artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet endast kan tillämpas för att föreskriva att den utländska arbetsgivaren ska tillämpa villkoren i uthyrningslagen på samma sätt som de svenska bemanningsföretagen. Enligt *Svenskt Näringsliv* ges i artikeln inte något utrymme för att ge arbetstagarorganisationerna rätt att genom stridsåtgärder kräva villkor som avviker från uthyrningslagen. I detta sammanhang konstaterar regeringen att det föreslagna kravet på att villkoren som krävs ska vara fastställda i ett centralt kollektivavtal som inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare utgår från huvudprinciperna i bemanningsdirektivet och de möjligheter som där ges till undantag från likabehandlingsprincipen. Även i uthyrningslagen ges möjlighet att avvika från likabehandlingsprincipen så länge det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras. Regeringen instämmer följaktligen inte i den tolkning som *Svenskt Näringsliv* gör av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet.

När det sedan gäller frågan inom vilka områden villkor ska få krävas anser *LO* och *TCO* att den rättsliga innebörden av att Sverige använder sig av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet inte stannar vid att lika-behandlingsprincipen begränsas till områden inom den hårda kärnan. Enligt organisationerna kommer därför vanliga kollektivavtal att kunna göras fullt ut tillämpliga på utstationerade arbetstagare. Detta skulle enligt organisationerna innebära att svenska arbetstagarorganisationer, ytterst med stöd av stridsåtgärder, kan kräva att utländska bemanningsföretag i likhet med inhemska även tillämpar arbets- och anställningsvillkor vid sidan av den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet, t.ex. liv- eller olycksfallsförsäkringar. Även *Sveriges Kommuner och Landsting* anför att det inte är uteslutet att även andra villkor rörande t.ex. arbets-skadeförsäkringar och andra former av riskförsäkringar kan krävas om artikel 3.9 åberopas vid genomförandet av bemanningsdirektivet. Utredaren föreslår att de villkor som ska få krävas är begränsade till de områden som ingår i den hårda kärnan. Frågan om villkor därutöver ska få krävas berörs inte.

Regeringen gör följande bedömning. I utstationeringsdirektivet, liksom bemanningsdirektivet, anges särskilt de områden där arbetstagaren är garanterad likabehandling respektive minimivillkor. En utgångspunkt borde vara att detta urval bygger på bedömningen att det just är inom dessa områden som det är viktigast att en viss nivå säkerställs. Enligt regeringens bedömning ligger det närmast till hands att de krav som får framställas bör avse dessa områden. Vidare kan det enligt regeringen innebära svårigheter att göra jämförelser mellan t.ex. olika försäkringslösningar i bemanningsföretagets hemland och i Sverige. Sammantaget anser regeringen att det mesta talar för att de villkor som får krävas bör avse de områden som ingår i den hårda kärnan, dvs. lön eller villkor på de områden som regleras i 5 §. Frågan om villkor i samband med utstationering tas upp i riksdagens tillkännagivande, se bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299. Som regeringen aviserat i budgetpropositionen för 2012 (prop. 2011/12:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.5.5) avser den att återkomma i frågan.

För att ett förstärkt skydd ska kunna uppnås för utstationerade utthyrd arbetstagare bör de villkor som får krävas inte begränsas till miniminivåer.

Liksom utredaren anser regeringen slutligen att en ytterligare förutsättning för att stridsåtgärder ska få vidtas bör vara att villkoren som krävs är mer förmånliga för de utstationerade utthyrd arbetstagarna än vad som följer av 5 § utstationeringslagen.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet anför att det torde vara svårt från praktisk synpunkt för arbetstagarorganisationer, som t.ex. besöker en arbetsplats med utländsk arbetskraft att avgöra om det är fråga om utstationerade arbetstagare eller utstationerade utthyrd arbetstagarare. Fakultetsnämnden pekar på att en arbetstagarorganisation riskerar skadestånd om den vidtar en stridsåtgärd med krav baserade på den felaktiga uppgiften att det är frågan om utstationerade utthyrd arbetstagarare. Det är självfallet angeläget att de möjligheter som svenska arbetstagarorganisationer enligt lagförslaget ges för att kunna säkerställa att goda villkor för utstationerad bemanningspersonal kommer till användning och används på ett korrekt sätt. I departementspromemorian

Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar (Ds 2011:22) tas frågor upp om bl.a. anmälningsskyldighet för utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige. Ett syfte med förslagen är att säkerställa att utstationeringslagens reglering fungerar i praktiken. Tanken är att t.ex. en skyldighet för utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige att anmäla sin verksamhet till svensk myndighet ska underlätta kontakter mellan svenska arbetstagarorganisationer och myndigheter att komma i kontakt med sådana arbetsgivare. Regeringen avser att återkomma till dessa frågor.

Bevisregler

I nationella förhållanden är det enligt svensk rätt alltid, utom i vissa begränsade fall, tillåtet för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder i avsikt att få till stånd ett kollektivavtal om något sådant inte gäller hos arbetsgivaren. Detta gäller alltså oavsett vilka villkor som arbetsgivaren tillämpar gentemot sina arbetstagare.

Frågan är då vilken hänsyn som ska tas till om det utländska bemanningsföretaget är bundet av ett kollektivavtal i hemlandet. *LO* och *TCO* anser, med stöd av *Saco*, att något krav på att införa en bevisregel på sätt som utredaren föreslår inte följer av bemanningsdirektivet, EU-domstolens praxis eller av gemenskapsrätten i övrigt. Organisationerna anser att det inte bör införas några bevisregler. *Arbetsdomstolen* påpekar att lagförslaget innebär att det blir svårare för utländska företag att avgöra vilka krav de måste uppfylla för att freda sig mot stridsåtgärder från svenska arbetstagarorganisationer.

Av Lavaldomen kan slutsatsen dras att rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett kollektivavtal på något sätt måste vara beroende av det utländska kollektivavtalets innehåll. Liksom utredaren anser regeringen att om villkoren i det utländska kollektivavtalet är minst lika förmånliga som villkoren som ett svenskt kollektivavtal skulle ge framstår det som oproportionerligt och otillåtet enligt EU-rätten att med stridsåtgärder kunna framtvunga ett svenskt kollektivavtal. I annat fall skulle effekten troligen innebära en diskriminering av det slag som EU-domstolen konstaterade i Laval-målet. I ett sådant fall bör stridsåtgärden alltså inte få vidtas. Enligt regeringens uppfattning bör detta även gälla om villkoren som tillämpas inte är en följd av ett kollektivavtal, utan av enskilda anställningsavtal eller utländsk lag. Genom att bemanningsföretaget genom dokumentation eller annat underlag måste visa att vissa villkor, enligt kollektivavtal, enskilt avtal eller på annan grund, verkligen tillämpas för de utstationerade utyrda arbetstagarna upprätthålls möjligheten till övervakning och kontroll av att bemanningsföretaget tillämpar sådana villkor som krävs.

LO och *TCO* anför att det är vanligt att det upprättas dubbla avtal inför en utstationering till Sverige, där ett av avtalen utgör ett skenavtal med högre lönenivåer som ska visas upp i värdlandet, och att det därmed kan bli svårt för en arbetstagarorganisation att motbevisa bemanningsföretagets påståenden. Det är dock inte känt i vilken utsträckning detta förekommer. Regeringen har tidigare uttalat att sådana problem bör kunna

lösas genom att ett relativt högt krav ställs på tillförlitligheten hos den utredning som arbetsgivaren måste lägga fram, se prop. 2009/10:48 s. 37. Även frågan om utstationeringslagens bevisregel tas upp i det i föregående avsnitt nämnda tillkännagivandet från riksdagen. Som nämnts avser regeringen att återkomma i frågan.

En annan tänkbar situation som kan uppkomma är om det utländska bemanningsföretaget har ett utländskt kollektivavtal som för de utstationerade uthyrda arbetstagarna visserligen inte innebär villkor som är lika förmånliga som i det centrala kollektivavtal som krävs, men som däremot ger minst lika förmånliga villkor som det kollektivavtal som gäller i kundföretaget. Liksom utredaren anser regeringen att det i denna situation sannolikt inte skulle anses proportionerligt enligt EU-rätten att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal. De uthyrda arbetstagarna har redan villkor som uppfyller kraven i ett annat svenskt kollektivavtal och som anses tillräckliga för svenska arbetstagare. Ett utländskt bemanningsföretag bör därför ha rätt att freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att de utstationerade uthyrda arbetstagarna har minst lika förmånliga villkor som villkoren i det kollektivavtal som gäller i kundföretaget.

Utredaren har vidare tagit ställning till frågan om vad som ska gälla i en situation där varken bemanningsföretaget eller kundföretaget är bundna av något kollektivavtal men de uthyrda arbetstagarna ändå lika behandlas i förhållande till de anställda i kundföretaget.

Svenskt Näringsliv anför att om Sverige använder sig av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet måste de utländska bemanningsföretag som minst tillämpar de villkor som föreskrivs i uthyrningslagen vara fredade från stridsåtgärder och att möjligheten att freda sig mot stridsåtgärder inte kan vara avhängig om det finns kollektivavtal i kundföretaget eller inte. Även *Sveriges Advokatsamfund* ifrågasätter om EU-rätten tillåter att det i en situation där en tvingande lagreglering beträffande likabehandling finns dessutom kan ställas krav på ännu förmånligare villkor.

Regeringen gör följande bedömning. Till skillnad från regeringens förslag finns i utredarens förslag en lagstadgad likabehandlingsprincip genom hänvisningen till 5 § uthyrningslagen, som skulle kunna hamna i konflikt med rätten att vidta stridsåtgärder. Med den lösning som regeringen nu föreslår finns dock inte någon lagstadgad likabehandlingsprincip för utstationerade uthyrda arbetstagare, utan det förstärkta skyddet för utstationerade uthyrda arbetstagare säkerställs genom möjligheten för arbetstagarorganisationerna att vidta stridsåtgärder. I en situation där kollektivavtal saknas i bemanningsföretaget och kundföretaget men det utländska bemanningsföretaget tillämpar samma villkor som dem som tillämpas för de anställda i kundföretaget finns ändå en risk att villkoren är sämre än de villkor som skulle ha gällt om branschens kollektivavtal hade tillämpats. Som utredaren anför finns det risk för att arbetsvillkoren för de utstationerade uthyrda arbetstagarna i en sådan situation till och med blir sämre än för andra utstationerade uthyrda arbetstagare och detta i sin tur medför risk för bl.a. lönedumping. Liksom utredaren anser regeringen därför att det är rimligt att man måste beakta vilka villkor arbetstagarna faktiskt har jämfört med de centrala kollektivavtal som finns i branschen. Ett utländskt bemanningsföretag bör inte kunna freda sig mot stridsåtgärder enbart genom att visa att

arbetstagarna i en sådan situation har villkor som överensstämmer med dem som finns hos kundföretaget om dessa är mycket sämre än de villkor som skulle ha gällt om branschens kollektivavtal gällt. Enligt regeringen bör därför stridsåtgärder kunna få vidtas om villkoren som tillämpas i bemanningsföretaget i praktiken är sämre än vad som följer av det svenska kollektivavtal som man vill framtvunga. Detta bör alltså gälla även om de utstationerade uthyrda arbetstagarna likabehandlas i förhållande till de anställda i kundföretaget. I detta sammanhang kan även noteras att svenska bemanningsföretag som saknar kollektivavtal normalt sett kan riskera att stridsåtgärder vidtas gentemot dem.

Svenska institutet för europeiska studier anser att utredaren gått tämligen långt i sin tolkning när det hävdas att det är möjligt att vidta stridsåtgärder mot utstationerande bemanningsföretag trots att dessa företag respekterar reglerna i utstationeringsdirektivet. Institutet framhåller bl.a. att utländska bemanningsföretag befinner sig i ett kunskapsmässigt och därmed konkurrensmässigt underläge jämfört med svenska företag när det gäller lokala förhållanden i Sverige och därför har rätt att på förhand veta vilka krav i fråga om lön m.m. som gäller i Sverige. Regeringen konstaterar i detta sammanhang att den lösning som nu föreslås innebär att lagreglerade villkor även i fortsättningen kommer att framgå av 5 § utstationeringslagen. Därutöver kan arbetstagarorganisationer till förmån för uthyrda arbetstagare vidta stridsåtgärder för att i stället få till stånd en reglering av villkoren i kollektivavtal. Sådana kollektivavtal föreslås, som anges nedan, ges in till Arbetsmiljöverket. Enligt regeringens bedömning uppfyller denna lösning de krav EU-rätten ställer på transparens och förutsebarhet. Det utländska bemanningsföretaget kan också freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att det följer de villkor som gäller enligt det kollektivavtal som gäller i kundföretaget. Som tidigare nämnts i avsnitt 5.4.1 kan bara generellt bindande föreskrifter i kundföretagets kollektivavtal läggas till grund för jämförelsen av lön, inte rent individuella inslag i lönesättningen. De generellt bindande föreskrifterna i kundföretagets kollektivavtal bör vara fullt möjliga för det utländska bemanningsföretaget att ta reda på, vilket torde uppfylla EU-rättsliga krav på transparens och förutsebarhet. Så länge det utländska bemanningsföretaget visar att det följer sådana generellt bindande föreskrifter i kundföretagets kollektivavtal, kan alltså stridsåtgärder inte vidtas.

Flera arbetsgivarorganisationer, däribland *Svenskt Näringsliv*, *Bemanningsföretagen* och *Näringslivets Regelnämnd* anser att regleringen medför att svenska och utländska bemanningsföretag inte behandlas helt lika och att svenska kollektivavtal ges en särställning i förhållande till utländska kollektivavtal. Vidare anförs att utredningens förslag står i strid med den fria rörligheten av tjänster.

Liksom utredaren konstaterar regeringen att frågan om vilka regler som kan krävas vid utstationering till Sverige regleras i utstationeringsdirektivet. Det grundläggande syftet med detta direktiv är att ursprungslandets villkor enligt lag eller avtal ska ersättas av värdlandets på vissa områden. I 5 § utstationeringslagen framgår de minimiregler som gäller i lag, men som även kan fastställas i kollektivavtal om minimireglerna i centrala kollektivavtal inom berörd bransch är bättre. I artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet medges att en medlemsstat beträffande ut-

stationerade uthyrda arbetstagare föreskriver att samma villkor ska gälla som för inhemska tillfälligt anställda arbetstagare. Regeringen föreslår nu att artikel 3.9 ska tillämpas så att utstationerade uthyrda arbetstagare ska tillerkännas ett utökat skydd samt att skyddet ska åstadkommas genom att villkor i kollektivavtal tillämpas, ytterst genom att arbetstagarorganisationerna vidtar stridsåtgärder för att genomdriva ett svenskt kollektivavtal hos det utländska bemanningsföretaget. Eftersom denna lösning har sin grund i utstationeringsdirektivet kan någon otillåten diskriminering av utländska bemanningsföretag inte anses föreligga.

Med den valda lösningen tas i varje enskilt fall hänsyn till innehållet i det utländska kollektivavtalet för att bedöma om arbetstagarna har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren antingen i ett centralt kollektivavtal i uthyrningsbranschen eller i det kollektivavtal som gäller i kundföretaget. Mot bakgrund av detta kan det inte heller på annat sätt anses föreligga något otillåtet undanträngande av utländska kollektivavtal. Regeringen anser inte heller att den valda lösningen strider mot principen om fri rörlighet för personer och tjänster.

I detta sammanhang kan noteras att ett utländskt bemanningsföretag kan göra gällande fredsplikt utan att vara bunden av ett kollektivavtal. En sådan möjlighet finns i regel inte för ett svenskt bemanningsföretag. Det bör vidare noteras att ett sådant kollektivavtal som får krävas inte måste uppfylla likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen, utan att det är tillräckligt att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare i bemanningsdirektivet respekteras.

Det bör i sammanhanget nämnas att det undantag som föreslås i uthyrningslagen bestående i att uthyrda arbetstagare som får lön mellan uthyrningsuppdragen ska vara undantagna från likabehandlingsprincipen såvitt avser lön, inte har någon motsvarighet i utstationeringslagen. Genom regeringens förslag till reglering av stridsåtgärder avseende utstationerade uthyrda arbetstagare finns inte någon möjlighet för utländska bemanningsföretag att freda sig mot krav i lönefrågan enbart med hänvisning till att arbetstagarna har en tillsvidareanställning och att lön utbetalas mellan uthyrningsuppdragen. Ett sådant undantag skulle sannolikt vara svårt att förena med den minimiskyddsnivå som följer av utstationeringsdirektivet. Vidare kan konstateras att inte heller ett svenskt bemanningsföretag som saknar kollektivavtal kan freda sig mot stridsåtgärder med hänvisning till att dess arbetstagare har tillsvidareanställningar och får lön mellan uthyrningsuppdragen. Inte heller i detta avseende kan alltså någon otillåten diskriminering anses förekomma.

När det gäller lagtextens närmare utformning föreslår utredaren att begreppen bemanningsföretag och kundföretag används även i utstationeringslagen. Av artikel 3.1 i bemanningsdirektivet framgår emellertid att begreppen och definitionerna av dessa är kopplade just till det direktivet. Regeringen anser att rätten att vidta stridsåtgärder för utstationerade uthyrda arbetstagare bör följa utstationeringslagens terminologi i övrigt. Följaktligen bör i lagtexten begreppen arbetsgivare och användarföretag användas i stället för bemanningsföretag och kundföretag, se vidare avsnitt 6.3 och 6.4.

Sammantaget föreslår regeringen således att en stridsåtgärd inte får vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika

förmånliga som villkoren i (1) ett sådant svenskt centralt kollektivavtal som tillämpas på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och villkoren i detta kollektivavtal inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare som det framgår av bemanningsdirektivet eller (2) det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

Sammanfattning av rätten till stridsåtgärder vidtagna till förmån för utstationerade uthyrda arbetstagare

Regeringen föreslår alltså att det i utstationeringslagen införs en ny 5 b § som anger att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare får vidtas endast under vissa förutsättningar. En sådan stridsåtgärd får vidtas endast om de villkor som krävs (1) är fastställda i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och villkoren i detta kollektivavtal inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare som det framgår av bemanningsdirektivet, (2) bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och (3) är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §. Vidare får en sådan stridsåtgärd inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i (1) ett sådant centralt kollektivavtal som får krävas eller (2) det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

Genom regeringens förslag ges de utstationerade uthyrda arbetstagarna ett utökat skydd i förhållande till övriga utstationerade arbetstagare. Även om förslaget inte innebär någon lagstadgad likabehandlingsprincip kan det förstärka skyddet åstadkommas genom de utökade möjligheter som arbetstagarorganisationerna får att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av utstationerade uthyrda arbetstagar arbets- och anställningsvillkoren. Till skillnad från vad som gäller övriga utstationerade arbetstagare behöver inte de krav som arbetstagarorganisationerna framställer på de områden som ingår i den hårda kärnan begränsas till miniminivån. Så länge den utländska arbetsgivaren som hyr ut arbetskraft inte omfattas av något kollektivavtal är det de angivna minimireglerna i 5 § utstationeringslagen som gäller. För det fall krav framställs på kollektivavtal gentemot den utländska arbetsgivaren kan denne alltid freda sig med hänvisning till att företaget redan tillämpar villkor som är minst lika förmånliga som det som följer antingen av villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som arbetstagarorganisationen har rätt att kräva eller av det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

Förslaget strider inte mot några internationella konventioner

Sverige är bundet av den europeiska konventionen den 4 november 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, förkortad Europakonventionen, bl.a. artikel 5 och 6 i den Europeiska sociala stadgan (reviderad) och flera ILO-konventioner. *LO* och *TCO* anser att utredarens förslag strider mot Sveriges åtaganden

enligt vissa ILO-konventioner. Det gäller ILO-konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, ILO-konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, ILO-konvention (nr 151) om offentligt anställda och ILO-konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. LO och TCO anser vidare att utredarens förslag strider mot Europakonventionen och den Europeiska sociala stadgan. Även *Sveriges Kommuner och Landsting* påpekar att begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder kan bli svåra att motivera i förhållande till Sveriges internationella åtaganden vid sidan av EU. *ILO-kommitténs* majoritet anger att den föreslagna begränsningen av strejkrätten är mindre ingripande än den begränsning som infördes i utstationeringslagen till följd av domen i Laval-målet. ILO-kommitténs majoritet anser att berörda förslag inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention ratificerad av Sverige.

De villkor som får krävas till förmån för utstationerade utryrda arbetstagare är enligt regeringens förslag inte begränsade till minimivillkor. Utstationerade utryrda arbetstagare får på detta sätt ett förstärkt skydd i fråga om arbets- och anställningsvillkor. Liksom ILO-kommitténs majoritet anger är begränsningen av rätten att vidta fackliga stridsåtgärder mindre ingripande än den begränsning som infördes i utstationeringslagen till följd av Laval-målet. Det förslag som regeringen nu lägger fram kan enligt regeringens bedömning inte anses stå i strid med gällande ILO-konventioner som Sverige har ratificerat, artikel 11 i Europakonventionen eller artiklarna 5 och 6 i den Europeiska sociala stadgan.

Ändringar i medbestämmandelagen

Av 2 kap. 14 § regeringsformen följer att en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Begränsningar i denna grundlagsfästa rätt finns huvudsakligen i medbestämmandelagen. I 42 § denna lag anges bl.a. 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 41–41 c §§ anges under vilka förhållanden som en stridsåtgärd är att betrakta som olovlig. Regleringen i 41 c § tar sikte på stridsåtgärder i utstationeringssituationer och anger att en stridsåtgärd som vidtas i strid med 5 a § utstationeringslagen är olovlig. I den föreslagna 5 b § samma lag anges i vilken utsträckning stridsåtgärder är tillåtna att vidtas till förmån för utstationerade utryrda arbetstagare. Även stridsåtgärder som vidtas i strid mot denna bestämmelse bör anses vara otillåtna enligt medbestämmandelagen. Regeringen anser att ett tillägg i 41 c § medbestämmandelagen bör införas där det framgår att även stridsåtgärder som vidtas i strid med 5 b § utstationeringslagen är olovliga.

6.3 Skyldigheter enligt uthyrningslagen m.m.

Regeringens förslag: I utstationeringslagen införs hänvisningar till bestämmelserna om övriga skyldigheter för bemanningsföretag, skadestånd, ogiltighet och preskription i uthyrningslagen. I utstationeringslagen ska även anges att vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

Utredarens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredaren föreslår att hänvisning ska göras även till kundföretagens skyldigheter och bestämmelserna om rättegången i uthyrningslagen.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser, däribland *LO*, *TCO* och *Saco* tillstyrker eller har inte någon erinran mot att uthyrningslagens bestämmelser ska tillämpas även vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Flera remissinstanser som representerar arbetsgivare, däribland *Svenskt Näringsliv*, anser att några ändringar i utstationeringslagen inte ska göras alls. Ingen av remissinstanserna berör dock de aktuella bestämmelserna.

Skälen för regeringens förslag: Som anges i avsnitt 5.5 föreslår regeringen även bestämmelser i 9–12 §§ uthyrningslagen som reglerar skyldigheter för bemanningsföretag och kundföretag. När det gäller 9 och 10 §§ i uthyrningslagen motsvarar dessa i huvudsak regleringen i 4 och 6 §§ arbetsförmedlingslagen. Vid genomförandet av utstationeringsdirektivet har de senare bestämmelserna ansetts utgöra sådana minimiregler som ska tillämpas när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft. Det som skiljer sig från regleringen i arbetsförmedlingslagen är det tillägg som görs i uthyrningslagen om att ett bemanningsföretag inte får kräva ersättning av en uthyrd arbetstagare för att denne tar anställning i ett kundföretag. Även detta får dock anses utgöra ett villkor för att ställa arbetskraft till förfogande som bör anses ingå i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Sammantaget anser regeringen att regleringen i 9 och 10 §§ uthyrningslagen bör ingå i den uppräknade villkor som enligt 5 § utstationeringslagen ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. Det bör särskilt anges att regleringen är tillämplig vid utstationering av uthyrda arbetstagare.

När det gäller den föreslagna bestämmelsen i 11 § uthyrningslagen innebär den en skyldighet för kundföretag att ge uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar hos företaget på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det. Den föreslagna bestämmelsen i 12 § medför en skyldighet för kundföretag att informera uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Det är rimligt att utstationerade uthyrda arbetstagare också får ta del av dessa möjligheter. Dessa bestämmelser omfattar dock skyldigheter för svenska kundföretag vilka följer av den föreslagna uthyrningslagen. Någon reglering i utstationeringslagen behöver därför inte göras.

Det föreslås i 9 och 10 §§ uthyrningslagen att avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltiga i den

delen. Sanktionen för överträdelser av dessa bestämmelser föreslås vara skadestånd. Även dessa bestämmelser, liksom regleringen av preskription i uthyrningslagen, bör vara tillämpliga vid utstationering av uthyrda arbetstagare. I lagen bör även anges att vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft enligt vad som följer av utstationeringslagen och som kundföretag anses användarföretag.

Utredaren föreslår en särskild bestämmelse, såvitt gäller utstationerade uthyrda arbetstagare, som anger att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortad arbetstvistlagen, är tillämplig. I utstationeringslagen finns dock redan en bestämmelse som anger att arbetstvistlagen är tillämplig. Bestämmelsen omfattar samtliga utstationerade arbetstagare. Någon särskild bestämmelse såvitt gäller uthyrda arbetstagare bedöms därför inte behövas.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det i 5 och 10 §§ utstationeringslagen bör införas hänvisningar till regleringen i uthyrningslagen om skyldigheter för bemanningsföretag, skadestånd, ogiltighet och preskription.

6.4 Övriga ändringar i utstationeringslagen

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 b §. En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt samma bestämmelse.

Det ska även framgå att 5 b § ska tillämpas i stället för 5 a § när det gäller en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Utredarens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredaren föreslår att 6 § utstationeringslagen ska undantas från tillämpning när det gäller utstationerade uthyrda arbetstagare. När det gäller definitioner föreslår utredaren att utstationerade uthyrda arbetstagare ska tas upp under en särskild punkt i uppräkningsdelen i 3 § utstationeringslagen och att en definition av denna grupp ska göras i 4 §.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting* ifrågasätter behovet av att införa begreppet utstationerade uthyrda arbetstagare under en särskild punkt i uppräkningsdelen i 3 § utstationeringslagen. *Arbetsdomstolen* påpekar att en utstationerad uthyrd arbetstagare redan i dag rymms inom definitionen av en utstationerad arbetstagare.

Skälen för regeringens förslag

Skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket

I 9 § utstationeringslagen anges att Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och tillhandahåller information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. I denna

egenskap ska Arbetsmiljöverket även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § nämnda lag eller som annars kan komma att bli tillämpliga. Liksom utredaren anser regeringen att sådan information för att skapa förutsebarhet även bör lämnas om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av den nu föreslagna regeln om stridsåtgärder vidtagna till förmån för utstationerade uthyrda arbetstagare.

För att Arbetsmiljöverket ska kunna fullgöra sin uppgift att lämna information anges i 9 a § utstationeringslagen att en arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till verket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder som vidtas enligt 5 a §. Som utredaren föreslår bör en arbetstagarorganisation av förutsebarhetsskäl även ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder som vidtas till förmån för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Regeringen föreslår att hänvisningar till den föreslagna bestämmelsen om stridsåtgärder till förmån för utstationerade uthyrda arbetstagare förs in i 9 och 9 a §§ utstationeringslagen.

Frågor om arbetstagarorganisationernas skyldighet att till Arbetsmiljöverket anmäla sådana kollektivavtalsvillkor som de kan komma att kräva i samband med utstationeringar tas upp i det tillkännagivande som berörs i avsnitt 6.2. Som där anförs avser regeringen att återkomma i frågan.

Övrigt

Liksom utredaren föreslår bör det i utstationeringslagen framgå att regleringen i 5 a § samma lag inte är tillämplig för utstationerade uthyrda arbetstagare. Detta bör lagtekniskt ske genom ett förtydligande i 5 a § där det framgår att 5 b § ska tillämpas i stället för 5 a § när det gäller en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Vidare föreslår utredaren att 6 § utstationeringslagen ska undantas från tillämpningen när det gäller utstationerade uthyrda arbetstagare. Detta stadgande innehåller undantag från semesterbestämmelserna i 5 § om bl.a. utstationeringen understiger åtta dagar. Utredaren motiverar sitt ställningstagande med att kravet på likabehandling föreslås inträda redan första dagen. Med regeringens förslag är inte likabehandlingsprincipen i 5 § uthyrningslagen tillämplig. Enligt regeringens bedömning finns därmed inte skäl att undanta utstationerade uthyrda arbetstagare från tillämpningen av denna undantagsregel.

Utredaren föreslår att en särskilt punkt införs i 3 § utstationeringslagen så att en åtskillnad görs mellan arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och arbetsgivare som ställer arbetskraft till förfogande på annat sätt än genom uthyrning. Liksom *Sveriges Kommuner och Landsting* ifrågasätter regeringen behovet av att göra någon sådan åtskillnad. Regeringen anser att utredarens förslag inte bör genomföras.

Utredaren föreslår även att begreppet utstationerad uthyrd arbetstagare definieras särskilt i lagtexten. Som *Arbetsdomstolen* påpekar innefattas dessa arbetstagare redan i definitionen av utstationerade arbetstagare. Att

införa en särskild definition av utstationerade uthyrda arbetstagare framstår enligt regeringen som obehövt och skulle kräva följdåringar i andra paragrafer vilket i sin tur skulle bidra till en mer svårläst lagtext.

7 Karensregeln i arbetsförmedlingslagen avskaffas

Regeringens förslag: Bestämmelsen i arbetsförmedlingslagen om att en arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde ska avskaffas.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Bemanningsföretagen, LO, TCO och Saco* tillstyrker förslaget. Ingen av remissinstanserna i övrigt har särskilt berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Arbetsförmedlingslagen behandlar både möjligheten att bedriva privat arbetsförmedling och möjligheten att hyra ut arbetskraft.

I arbetsförmedlingslagen finns en karensregel som innebär att en arbetstagare som har sagt upp sig från sin anställning och tar ny anställning i ett bemanningsföretag inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare förrän minst sex månader förflutit sedan anställningen upphörde. Bestämmelsen är avsedd att skydda arbetsgivare mot att arbetstagare genom att byta arbetsgivare höjer sin lön men ändå utför samma arbete. Den har kritiserats för att de anställda blir inlåsta i sin arbetssituation och får svårare att byta yrke efter en uppsägning, särskilt anställda hos stora arbetsgivare inom en bransch där bemanningsföretag kan vara det enda alternativet.

Frågan om karensregelns vara eller icke vara har diskuterats under en längre tid. I regeringens skrivelse 2005/06:91 konstaterar regeringen att flertalet av representanterna i den arbetsgrupp som hade berett frågan ansåg att regeln borde tas bort. Regeringen ansåg sig vid detta tillfälle inte kunna förorda någon ändring av lagregeln men förklarade att man avsåg att återkomma i frågan.

Utredaren har inom ramen för sitt uppdrag undersökt om karensregeln utgör ett hinder mot uthyrning av arbetskraft enligt artikel 4 i bemanningsdirektivet och, i så fall, om detta hinder är förenligt med bemanningsdirektivet, jfr avsnitt 4. Utredaren konstaterar att den aktuella bestämmelsen försvårar uthyrning av arbetskraft och följaktligen utgör ett hinder mot sådan verksamhet. Vidare har utredaren kommit till slutsatsen att karenstidsregeln inte är nödvändig för att tillgodose allmänintresset och att det inte finns skäl att tro att den behövs för att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl eller att missbruk förhindras. Utredaren föreslår därför att karenstidsregeln avskaffas.

Regeringen konstaterar att flera remissinstanser har ställt sig positiva till utredarens förslag och att ingen remissinstans har avstyrkt detta. Mot den ovan angivna bakgrunden och då det inte finns skäl att behålla karensregeln föreslår regeringen att den ska avskaffas.

8 Följändringar

Regeringens förslag: När uthyrningslagen och ändringarna i arbetsförmedlingslagen och utstationeringslagen träder i kraft ska vissa följändringar göras.

Utredarens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredaren föreslår t.ex. ingen ändring i 38 § medbestämmandelagen.

Remissinstanserna: *Diskrimineringsombudsmannen* tillstyrker förslaget. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* ställer sig positiv till förslagen till ändringar i medbestämmandelagen. *Arbetsmiljöverket* anser att det eventuellt krävs följändringar i arbetsmiljölagen (1977:1160). Ingen av remissinstanserna i övrigt har särskilt berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: När uthyrningslagen samt ändringarna i arbetsförmedlingslagen och utstationeringslagen träder i kraft bör vissa följändringar göras. Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft bör byta namn till lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling. Vidare bör vissa redaktionella ändringar göras i den lagen. Dessutom bör en följändring göras i 38 § medbestämmandelagen.

Arbetsmiljöverket anser att det eventuellt kan behöva göras följändringar i arbetsmiljölagen (1977:1160) för att anpassa denna till de nya begrepp som föreslås användas i uthyrningslagen. Regeringen anser inte att det bör göras några justeringar i arbetsmiljölagen när uthyrningslagen träder i kraft.

9 Ikraftträdande och behovet av övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: Uthyrningslagen och övriga ändringar ska träda i kraft den 1 januari 2013.

Utredarens förslag: Utredaren föreslår att uthyrningslagen och övriga lagändringar ska träda i kraft den 5 december 2011. Utredaren föreslår en övergångsbestämmelse av vilken framgår att kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av den nya lagen under vissa förutsättningar fortsatt är giltiga.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* och *Bemanningsföretagen* avstyrker förslaget såvitt avser övergångsbestämmelsen. Ingen av remissinstanserna i övrigt har berört frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Bemanningdirektivet ska vara genomfört senast den 5 december 2011. Uthyrningslagen och övriga lagändringar bör därför träda i kraft så snart som möjligt, dvs. den 1 januari 2013.

I lagrådsremissen föreslås bl.a. att viss reglering ska flyttas från arbetsförmedlingslagen till den nya lagen. Detta gäller bl.a. förbudet att hindra en arbetstagare från att ta anställning hos ett kundföretag och förbudet att i vissa fall ta emot ersättning m.m. av en arbetstagare. Dessa regler är i dag straffsanktionerade. Efter uthyrningslagens ikraftträdande kommer sanktionen för brott mot bestämmelserna enligt förslaget att vara skadestånd. Gärningarna upphör således att vara brottsliga. Med beaktande av reglerna i 5 § i brottsbalkens promulgationslag, som anses generell tillämpliga, innebär detta att en gärning som begåtts före ikraftträdandet, under tid då gärningen var straffbelagd, inte kan bestraffas efter ikraftträdandet av den nya lagen. Inte heller kan enbart förekomsten av ett avtal med sådant innehåll medföra att skadestånd kan utdömas eftersom detta inte var föreskrivet vid skadefallet, dvs. avtalets ingående. Någon särskild övergångsbestämmelse synes inte vara nödvändig. Det bör anmärkas att det följer av den i avsnitt 5.8 föreslagna ogiltighetsbestämmelsen att ett avtal som kränker arbetstagares rättigheter är ogiltigt. Detta kommer även att gälla avtal som ingåtts före lagens ikraftträdande.

I övrigt bedömer utredaren att det är nödvändigt med en övergångsbestämmelse av vilken framgår att kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av uthyrningslagen och som innehåller avvikelser från principen om likabehandling är fortsatt giltiga under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, som det framgår av bemanningdirektivet, respekteras i avtalet. Regeringen anser, liksom bl.a. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, att det inte finns något behov av en sådan övergångsbestämmelse.

10 Konsekvenser

Bakgrund

Förslagen i denna lagrådsremiss syftar till att genomföra bemanningdirektivet. En viktig utgångspunkt för förslagen är att de nya reglerna i så stor utsträckning som möjligt ska utformas i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen enligt vilken arbetsmarknadens parter har ett huvudansvar för vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla. En annan utgångspunkt är att de nya reglerna i huvudsak ska utformas så att de inte avviker från bemanningdirektivet och att de möjligheter till undantag som direktivet erbjuder utnyttjas där så bedöms vara lämpligt.

Alternativa lösningar

I likhet med andra EU-direktiv på det arbetsrättsliga området kan bemanningdirektivet genomföras genom kollektivavtal. Även om kollektivavtalens täckningsgrad är hög inom bemanningsbranschen om-

fattas inte alla arbetstagare. Ett genomförande enbart genom kollektivavtal skulle därför inte garantera alla arbetstagare som omfattas av bemanningsdirektivet de rättigheter som föreskrivs i direktivet. Att införa ett system för allmängiltigförklarande av kollektivavtal skulle som nämns i avsnitt 5.1 vara främmande för vår arbetsmarknadsmodell.

En alternativ metod kunde vara att såsom *Sveriges Kommuner och Landsting* framhåller i sitt remissyttrande föreskriva lagstiftning om likabehandling endast i den mån den uthyrda arbetstagaren inte omfattas av skydd enligt ett kollektivavtal. Regeringen har dock stannat för den metod som är vedertagen i Sverige, dvs. att direktivet genomförs genom dispositiv lagstiftning med möjligheter till avvikelser genom kollektivavtal så långt direktivet medger. Det har inte i utredningen eller i remissyttrandena framkommit uppgifter som tyder på att den här omnämnda alternativa metoden skulle ha medfört andra konsekvenser i t.ex. kostnadshänseende än vad som tas upp i detta avsnitt.

Vilka berörs av regleringen?

Lagrådsremissens förslag till lag om uthyrning av arbetstagare berör alla företag som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa (bemanningsföretag) till kundföretag samt uthyrda arbetstagare i sådana bemanningsföretag. Förslagen berör vidare de företag (kundföretag) som hyr in arbetstagare från bemanningsföretag. (Se vidare definitionerna i lagförslaget.) *Regelrådet* anser att utredningens konsekvensanalys är bristfällig eftersom den inte innehåller någon uppskattning av antalet företag som berörs av förslagen.

Regeringen konstaterar att enligt uppgifter från bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen uppgick antalet årsanställda i hela bemanningsbranschen i Sverige 2010 till drygt 60 000 personer. Antalet personer som arbetade i branschen någon gång under året uppgick till nästan det dubbla, knappt 118 000 personer. Bemanningsbranschen omfattar förutom uthyrning av arbetstagare verksamhet inom rekrytering, arbetsförmedling, entreprenad och omställning. Det är dock uthyrningsverksamheten som är den helt dominerande och svarar för ca 90 procent av branschens omsättning. Merparten av de anställda i branschen torde alltså omfattas av den föreslagna lagstiftningen. Likaså kommer alla de i branschen verksamma företagen som bedriver uthyrningsverksamhet omfattas av förslagen. Branschorganisationen har ca 450 medlemsföretag. Branschen omfattar såväl små som stora företag. De 35 största företagen i branschen svarar för 85 procent av omsättningen.

Av de anställda inom branschen var tidigare flertalet kvinnor. Utredningen noterar dock att antalet män har ökat och 2009 var fler män än kvinnor anställda i bemanningsbranschen. Enligt uppgifter från Bemanningsföretagen sysselsätter branschen många yngre personer, närmare hälften av de anställda i branschen är under 29 år. Även antalet personer inom branschen som är utrikes födda är stort i jämförelse med arbetsmarknaden i övrigt.

Förslaget till ändringar utstationeringslagen berör de utländska bemanningsföretag som utstationerar personal till Sverige. Det saknas

statistik om omfattningen av utstationering av arbetstagare till Sverige. Lavalutredningen redogjorde i sitt betänkande Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen (SOU 2008:01) för vissa uppgifter som ger en bild av omfattningen. Hösten 2008 uppskattades det finnas ca 1 050 till Sverige utstationerade arbetstagare inom byggbranschen. Antalet elektriker bedömdes under samma period uppgå till ca 300. Industrifacket Metall uppgav för utredningen att man årligen träffade 30-50 kollektivavtal med företag från andra EES-länder som utstationerar arbetstagare till Sverige. Förbundet uppskattade att dessa företag utstationerade i genomsnitt 30 personer per företag till Sverige under en tid om 3-6 månader. Vissa företag kunde dock utstationera så mycket som 250 arbetstagare för vissa större projekt, t.ex. renovering. Utredningen bedömde att merparten av utstationeringarna gällde byggföretag och andra entreprenadföretag. Det saknas anledning att tro att antalet utstationeringar skulle ha minskat sedan 2008. Dock kan konstateras att sett till arbetsmarknaden i stort utgör utstationerade arbetstagare en mycket liten del. Av dessa är bemanningspersonal endast en del.

Kostnadsmissiga och andra konsekvenser

Regelrådet anser att utredningens konsekvensanalys är bristfällig för att den inte heller innehåller någon uppskattning av de kostnader som kan förekomma.

Regeringen konstaterar att de kollektivavtal som finns i branschen har hög täckningsgrad. Det absolut största antalet arbetstagare inom branschen omfattas av kollektivavtal. De företag som är med i bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen har kollektivavtal. Eftersom likabehandlingsprincipen i förslaget till lag om uthyrning av arbetstagare är positiv till förmån för kollektivavtal förväntas dessa företag och deras anställda endast delvis påverkas av den nya uthyrningslagen. För dessa företag och arbetstagare är det främst den nya lagens tvingande regler som får ett direkt genomslag. Det kan dock konstateras att redan nu gäller ett förbud för bemanningföretag att hindra en arbetstagare att ta anställning i det kundföretag till vilket han eller hon hyrs ut eller har hyrts ut, eller att ta betalt för att anvisa arbetstagaren ett arbete.

För bemanningföretag som saknar kollektivavtal om de frågor som omfattas av likabehandlingsprincipen kommer uthyrningslagen i princip att få en större påverkan. Inte heller för dessa företag ändras dock något i fråga om nämnda förbud mot att hindra arbetstagare att ta anställning i kundföretaget eller ta betalt för att anvisa ett arbete. Bemanningföretag utan kollektivavtal kommer heller inte att påverkas av den föreslagna likabehandlingsprincipen med avseende på lön i den mån den personal som hyrs ut är tillsvidareanställd och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Det kan därmed konstateras att de tvingande reglerna i uthyrningslagen inte kan förväntas leda till några nämnvärt ökade kostnader för bemanningföretagen. Om ett bemanningföretag i övrigt påverkas i kostnadshänseende beror bl.a. på om man har kollektivavtal som reglerar de frågor som omfattas av likabehandlingsprincipen eller inte. Har man det

torde man inte påverkas i kostnadshänseende. Bemanningsföretag utan kollektivavtal kan påverkas kostnadsmissigt om de kundföretag som man hyr ut personal till har kollektivavtal eller andra bindande generella föreskrifter med mer förmånliga villkor på de områden som omfattas av likabehandlingsprincipen än vad som föreskrivs i författning eller än vad arbetsgivaren annars redan tillämpar.

Även i andra avseenden än kostnadsmissigt (jämfällhet, arbetsmiljö, integration, m.m.) förutsätter påverkan på bemanningsföretaget utan kollektivavtal och dess anställda att det i kundföretaget finns kollektivavtalsbestämmelser eller andra bindande generella bestämmelser som är mer förmånliga än vad som följer av gällande rätt eller som bemanningsföretaget annars redan tillämpar.

Förslaget till lag om uthyrning av arbetstagare torde i kostnadshänseende och i övrigt normalt ha begränsad påverkan på kundföretag som hyr in bemanningspersonal. Förslaget föreskriver att inhyrd personal ska ges tillgång till kundföretagets anläggningar och inrättningar på samma villkor som de egna anställda. Sådant som redan finns i företaget såsom personalmatsal ska alltså kunna användas även av den inhyrda personalen. Som framgår av lagförslaget ska skillnad mellan egen och inhyrd personal kunna göras om det är påkallat av särskilda skäl.

Förslaget till ändring i utstationeringslagen kan påverka utländska bemanningsföretag som utstationerar arbetstagare till Sverige förutsatt att det utstationerande företaget inte redan tillämpar villkor i nivå med dem som tillämpas i svenska kundföretag eller i det kollektivavtal som en svensk arbetstagarorganisation vill teckna med företaget. Huruvida detta kommer leda till ett minskat utbud av gränsöverskridande tjänster är svårt att bedöma. Det kan konstateras att många utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige på frivillig väg ingår kollektivavtal med svenska fackföreningar.

Det kan i sammanhanget konstateras att svenska och utländska bemanningsföretag som utstationerar personal till Sverige får mer likartade förutsättningar i olika avseenden.

Om utländska bemanningsföretag som utstationerar personal till Sverige drabbas av ökade kostnader genom ändringarna i utstationeringslagen, kan de svenska kundföretagen också komma att påverkas. Det är dock inte säkert att ett utländskt bemanningsföretags ökade kostnader fullt ut kommer motsvaras av ett högre pris för kundföretaget.

Även om enskilda bemanningsföretag och kundföretag enligt vad som redogjorts för kan påverkas i kostnadshänseende, torde lagrådsremissens förslag till ny och ändrad lagstiftning generellt sett ha begränsade samhällsekonomiska konsekvenser. Det beror framförallt på att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen föreslås vara kollektivavtalsdispositiv och att omfattningen av utstationering av bemanningspersonal till Sverige bedöms vara av ringa omfattning jämfört med arbetsmarknaden i stort.

Domstolsverket påpekar att den föreslagna regleringen i sig kan leda till en ökning av antalet arbetstvister. Verket bedömer dock att denna ökning troligen endast blir marginell. Regeringen instämmer i denna bedömning.

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för jämfällhet mellan kvinnor och män.

Särskilt om administrativa kostnader

En bestämmelse i uthyrningslagen kan föranleda administrativa kostnader, dvs. en kostnad för att upprätta, lagra eller överföra information. Det gäller bestämmelsen att kundföretag ska informera inhyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar i företaget. En motsvarande regel finns i 6 f § anställningsskyddslagen. Den bestämmelsen ålägger arbetsgivare att informera tidsbegränsat anställda i verksamheten om lediga tillsvidare- och provanställningar. Enligt den kartläggning som gjorts av Verket för näringslivsutveckling (Nutek, idag Tillväxtverket) av näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet antas bestämmelsen i 6 f § anställningsskyddslagen medföra administrativa kostnader om drygt en miljon kronor årligen, baserat på att berörda företag ägnar några få minuter åt uppgiften. Den nya bestämmelse som föreslås i denna lagrådsremiss kommer inte påverka kostnaderna i företag som redan omfattas av bestämmelsen i anställningsskyddslagen. Vad den nya bestämmelsen kommer medföra i fråga om administrativa kostnader för övriga företag som hyr in arbetstagare från bemanningsföretag går inte att säkert säga. Givet den ringa tidsåtgång som kravet att lämna sådan information bedömts medföra kan dock antas att det för berörda företag torde röra sig om marginella belopp.

Övrigt

Regeringen noterar vad *Bemanningsföretagen* påpekar i fråga om hur likabehandlingsprincipen i vissa situationer kan påverka frågor om synen på prissättning vid offentlig upphandling av inhyrd personal.

Påverkan på Sveriges internationella åtaganden

Förslagen bedöms inte strida mot Sveriges internationella åtaganden. Se även avsnitt 6.2.

Informationsinsatser

Regeringen ser inget behov av någon särskild informationsinsats i offentlig regi med anledning av den föreslagna lagstiftningen.

11 Författningskommentar

11.1 Förslaget till lag om uthyrning av arbetstagare

1 §

I paragrafen anges lagens tillämpningsområde. Arbetstagare måste, för att omfattas av lagens bestämmelser, vara anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Frågan om vem som är arbetstagare

avgörs enligt det nationella arbetstagarbegreppet. Det finns inte någon tidsbegränsning på varaktigheten av uthyrningen.

Utlåning av arbetstagare omfattas inte av lagen. Inte heller sådan verksamhet som avser rekrytering faller inom lagens tillämpningsområde, eftersom det i detta fall inte föreligger något anställningsförhållande mellan bemanningsföretaget och den föreslagne arbetstagaren i kundföretaget. Även entreprenadverksamhet, dvs. då ett företag skickar arbetskraft till ett annat företag för att där utföra visst arbete men arbetsledningen fortfarande ligger kvar hos entreprenadföretaget, faller utanför tillämpningsområdet. För att lagen ska vara tillämplig måste nämligen den uthyrda arbetstagaren stå under kundföretagets kontroll och ledning.

Lagen följer dispositionen i närliggande arbetsrättslig lagstiftning.

Bestämmelsen motsvarar delvis artiklarna 1.1 och 3 i bemanningsdirektivet och bör läsas tillsammans med 5 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

2 §

I paragrafen regleras ogiltighet av avtal. Detta gäller dock endast i de delar avtalen strider mot lagen. Bestämmelsen omfattar sådana avtal som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen. Den träffar avtal mellan bemanningsföretag och arbetstagare, avtal mellan bemanningsföretag och kundföretag samt kollektivavtal. Till exempel kan ett kollektivavtal vara ogiltigt i de delar det innebär ett avsteg från likabehandlingsprincipen utan att förutsättningarna enligt 3 § är uppfyllda. Vidare kan avtal som hindrar eller förbjuder en uthyrd arbetstagare att ta anställning i ett kundföretag eller avtal som innebär att ett bemanningsföretag kräver ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag vara ogiltiga i de delar avtalen strider mot lagen.

Paragrafen innehåller även en upplysning om att ogiltighetsbestämmelsen inte gäller om något annat följer av 3 §, dvs. möjligheten att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal.

Paragrafen motsvarar delvis artikel 6.2 och 10 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.8.

3 §

I paragrafen regleras möjligheten att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal. Bestämmelsen innebär att kravet på likabehandling i 6 § i vissa fall kan frångås genom ett kollektivavtal. De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren kommer då att regleras av detta kollektivavtal i den utsträckning detta innehåller bestämmelser på de aktuella områdena.

En förutsättning för att undantagsregeln ska bli tillämplig är att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, som det framgår av bemanningsdirektivet, respekteras i avtalet. Så länge en rimlig sammantagen skyddsnivå uppnås genom reglering i kollektivavtal får avvikelser från lagens likabehandlingsprincip göras. Den uthyrda arbetstagaren måste dock alltid garanteras ett grundläggande skydd på de områden som anges i bemanningsdirektivet. Arbetstagaren har dessutom alltid ett

grundläggande skydd genom den tvingande lagstiftning som finns på dessa områden.

Kravet på att kollektivavtalet ska ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation är även uppfyllt när det gäller ett s.k. hängavtal, dvs. ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation genom vilket arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för branschen. Ett godkännande av en central arbetstagarorganisation kan lämnas på förhand genom att man i ett centralt avtal överlåter åt de lokala parterna att bestämma en närmare reglering i vissa frågor.

Paragrafen utgör en tillämpning av undantagsbestämmelsen i artikel 5.3 i bemanningsdirektivet.

Vad som avses med grundläggande arbets- och anställningsvillkor, se kommentaren till 5 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.4.

4 §

Bestämmelsen innebär en rätt för ett bemanningsföretag som är bundet av ett kollektivavtal att under vissa förutsättningar tillämpa detta även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Regleringen är ett uttryck för grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.4.

5 §

Paragrafen innehåller definitioner av vissa begrepp som används i lagen.

I *första* respektive *andra punkten* definieras bemanningsföretag och kundföretag. Bemanningsföretag och kundföretag kan vara både fysiska och juridiska personer. Både privata och offentliga verksamheter omfattas av lagen, oavsett om verksamheten bedrivs i vinstsyfte eller inte. Det finns inte heller något krav på att företaget bedriver ekonomisk verksamhet. Detta innebär t.ex. att en myndighet eller en ideell förening kan vara ett kundföretag. För att ett företag ska anses utgöra ett bemanningsföretag måste företaget ha anställt arbetstagare i syfte att hyra ut dessa.

I *tredje punkten* definieras begreppet grundläggande arbets- och anställningsvillkor. De områden som avses är arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester, helgdagar och lön samt frågor om skydd för barn, ungdomar, gravida, nyblivna mödrar, ammande kvinnor och skydd mot diskriminering.

Lagen reglerar enbart sådana grundläggande arbets- och anställningsvillkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget. Sådana andra bindande generella bestämmelser kan vara av arbetsgivaren ensidigt uppställda generella regler, t.ex. villkor i en jämställdhetspolicy. Likabehandlingsprincipen i denna lag omfattar inte sådana grundläggande arbets- och anställningsvillkor som följer av annan lag eller författning, t.ex. semesterlagen (1977:480). Sådana villkor gäller redan för utyrda arbetstagare på samma sätt som för övriga arbetstagare.

I lagen ges inte någon definition av begreppet lön. Som anges i avsnitt 5.3.2 brukar i Sverige med lön avses inte bara själva grundlönen utan även vissa tillägg som arbetstagaren kan ha rätt till, t.ex. tillägg för obekvämt arbetstid och övertidsersättning. Lönebegreppets innehåll torde kunna variera mellan olika branscher och bör därför i det enskilda fallet få avgöras utifrån det kollektivavtal som gäller i det kundföretag där den uthyrda arbetstagaren arbetar. För det fall kollektivavtal saknas i kundföretaget bör ledning för att avgöra omfattningen av lönebegreppet kunna hämtas från praxis i den aktuella branschen. Vid tvist kan det ytterst bli en fråga för rättstillämpningen att avgöra om kraven avser lön.

I huvudsak motsvarar paragrafen artiklarna 1.2, 3 och 5.1 i bemanningsdirektivet och bör läsas tillsammans med 1 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.

6 §

Paragrafen ger uttryck för den s.k. likabehandlingsprincipen som innebär att en uthyrd arbetstagare under den tid uppdraget i kundföretaget varar ska tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Det är bemanningsföretaget som i sin egenskap av arbetsgivare ansvarar för att den uthyrda arbetstagaren tillförsäkras de arbets- och anställningsvillkor som följer av lika-behandlingsprincipen.

Om det finns kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren, har de uthyrda arbetstagarna således rätt till dessa villkor. De enskilda anställningsvillkoren ska jämföras var för sig. Någon helhetsbedömning ska alltså inte göras av de förmåner som den uthyrda arbetstagaren har.

Bestämmelsen är en minimireglering vilket innebär att det inte finns något som hindrar att förmånligare villkor tillämpas av bemanningsföretaget.

Om kundföretaget inte är bundet av kollektivavtal och det inte heller finns några andra bindande generella bestämmelser som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren, kommer dessa villkor enbart att regleras av övrig tillämplig lagstiftning. Likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen är inte tillämplig i den situationen. Detta gäller också om det i och för sig finns ett kollektivavtal i kundföretaget men detta inte innehåller en reglering av grundläggande arbets- och anställningsvillkor på ett eller flera områden. Om kundföretagets kollektivavtal t.ex. saknar reglering om arbetstid, får man således i den delen falla tillbaka på tillämplig lagstiftning.

För frågan vad som gäller om bemanningsföretaget är bundet av kollektivavtal hänvisas till kommentaren till 3 §.

I paragrafen ges inte någon anvisning om vilken lönenivå som den uthyrda arbetstagaren kan kräva när endast kundföretaget är bundet av ett kollektivavtal. I bemanningsdirektivets definition av grundläggande arbets- och anställningsvillkor definieras inte begreppet lön. Om kollektivavtalet innebär att lönesättningen är individuell, ska jämförelsen

av lönevillkoren göras utifrån avtalets bindande generella bestämmelser för hur lönesättningen ska gå till och inte vara begränsad till eventuella minimivåer i kollektivavtalet. Kriterier som enligt aktuellt kollektivavtal ska beaktas vid individuell lönesättning och som dessutom kan anses vara av karaktären bindande generella bestämmelser ska därmed även beaktas vid tillämpningen av likabehandlingsprincipen. Sådana kriterier som kan komma att beaktas vid individuell lönesättning som däremot inte har någon grund i kollektivavtalet, men ändå inte står i strid med detta, ska dock inte beaktas vid fastställandet av en uthyrd arbetstagares lön.

Villkor i enskilda anställningsavtal är inte bindande generella bestämmelser. Detta innebär att om arbetstagarna i kundföretaget endast har sin lön fastställd genom sina anställningsavtal, kan någon jämförelse således inte göras med dessa avtal. Om varken bemanningsföretaget eller kundföretaget är bundna av kollektivavtal saknas således fastställda lönekriterier att jämföra med. Om den enskilde arbetstagaren i en sådan situation anser sig ha fått för låg lön kan denne åberopa 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, förkortad avtalslagen, och göra gällande att lönevillkoret i anställningsavtalet är oskäligt och därför ska jämkas.

Paragrafen motsvarar artikel 5.1 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.1.

7 §

I paragrafen undantas arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning från kravet på likabehandling i 6 §.

Motsvarande undantag finns i 1 § andra stycket 4 lagen (1982:80) om anställningsskydd och 3 § första stycket 5 lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Undantaget har gjorts med stöd av artikel 1.3 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.2.

8 §

Av paragrafen framgår att ett bemanningsföretag inte är skyldigt att tillämpa likabehandlingsprincipen när det gäller lön på uthyrda arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Vad som ingår i lönebegreppet, se kommentaren till 5 §.

Undantaget har gjorts med stöd av artikel 5.2 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.3.

9 §

Paragrafen innehåller ett förbud för ett bemanningsföretag att hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. En liknande bestämmelse fanns i 4 § 1 arbetsförmedlingslagen. Bestämmelsen omfattar både avtal mellan ett

bemanningsföretag och en arbetstagare och avtal mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag.

Paragrafen påverkar inte tillämpningen av bestämmelser enligt vilka bemanningsföretag får skälig ersättning för tjänster till kundföretagen för uppdrag, rekrytering och utbildning av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Sådan skälig ersättning kan inte anses utgöra hinder i paragrafens mening.

Bestämmelsen genomför delvis artikel 6.2 i bemanningsdirektivet.

Frågan om ogiltighet regleras i 2 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

10 §

Paragrafen innehåller förbud för ett bemanningsföretag att i vissa fall begära ersättning m.m. av en arbetstagare. En liknande reglering fanns tidigare i 6 § arbetsförmedlingslagen såvitt avser placeringar hos kundföretag.

Paragrafen genomför artikel 6.3 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

11 §

Av paragrafen framgår att ett kundföretag ska ge uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget. Enligt artikel 6.4 i bemanningsdirektivet gäller detta särskilt personalmatsalar, barnomsorg och transporter. Utöver detta omfattas även tillgång till t.ex. gemensamma lokaler som motionslokaler och andra personalutrymmen. Kontantförmåner och dylikt avses däremot inte. Det är fråga om anläggningar och inrättningar som tillkommer anställda i kundföretaget och som är att betrakta som gemensamma. Den uthyrda arbetstagaren kan med andra ord inte uppställa krav på att få tillgång till t.ex. tjänstebil på samma sätt som vissa anställda i kundföretaget.

Om det finns särskilda skäl mot att ge de uthyrda arbetstagarna tillgång till viss gemensam anläggning eller inrättning, får kundföretaget göra skillnad i behandlingen av företagets anställda och de uthyrda arbetstagarna. I bemanningsdirektivet anges att det ska vara fråga om objektiva skäl. En bedömning av om det finns särskilda skäl måste göras i det enskilda fallet med utgångspunkt i bl.a. förmånens art och, i vissa fall, inhyrningens längd och vilka åtgärder som krävs från kundföretagets sida för att arbetstagaren ska få del av dessa. Utgångspunkten är dock att de uthyrda arbetstagarna ska ges tillgång till de gemensamma anläggningarna och inrättningarna på samma villkor som kundföretagets anställda. Ett skäl för särbehandling av uthyrda arbetstagare kan t.ex. vara att det inte finns fler barnomsorgsplatser i företaget att tillgå.

Paragrafen motsvarar artikel 6.4 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.1.

12 §

Enligt paragrafen ska ett kundföretag informera uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Detta gäller inte bara anställningar med samma arbetsuppgifter som den uthyrda arbetstagaren utför utan alla tillsvidareanställningar och provanställningar som ledigförklaras i kundföretaget.

Informationen kan lämnas t.ex. på internet eller genom att den anslås på kundföretagets anslagstavla.

Paragrafen som genomför artikel 6.1 i bemanningsdirektivet har utformats med 6 f § anställningsskyddslagen som förebild, jfr prop. 2005/06:185 s. 66 f och 117 f.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.2.

13 §

I paragrafen regleras skadeståndsansvaret för brott mot 6, 9 och 10 §§.

Skadeståndsansvar för brott mot likabehandlingsprincipen aktualiseras när villkoren i kundföretagets kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser i kundföretaget som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren inte tillämpas och bemanningsföretaget saknar sådant kollektivavtal som uppfyller kraven i 3 §. Bestämmelsen är således även tillämplig om bemanningsföretaget, med avvikelse från likabehandlingsprincipen, tillämpar ett kollektivavtal, men detta inte uppfyller kraven i 3 § och därigenom inte ger rätt att avvika från likabehandlingsprincipen.

Det kan visserligen tänkas att ett kundföretag tillåts disponera över vissa av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren, t.ex. arbetstidens förläggning. För det fall detta skulle komma att stå i strid med likabehandlingsprincipen ligger detta ändå inom bemanningsföretagets ansvar.

I paragrafen regleras även bemanningsföretags skadeståndsskyldighet vid brott mot förbudet mot att en uthyrd arbetstagare genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos ett kundföretag och brott mot förbudet mot att begära, avtala om eller ta emot ersättning av en uthyrd arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag, 9 och 10 §§.

Sanktionen för brott mot lagen är skadestånd. Skadeståndsskyldigheten avser både ekonomisk och ideell skada. Det allmänna skadeståndet bör bestämmas med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall och uppgå till en sådan nivå att respekten för regleringen upprätthålls. När det gäller brott mot likabehandlingsprincipen kan ledning för nivån på det allmänna skadeståndet hämtas från domstolarnas praxis vid bedömning av överträdelser av t.ex. semesterlagen och föräldradedighetslagen (1995:584). Bedömningen av nivån på det allmänna skadeståndet blir ytterst en fråga för rättstillämpningen. Frågan om rätt till kompensation för förlorad semesterersättning och semesterlön ska, vid tillämpningen av denna lag, anses utgöra en del av det ekonomiska skadeståndet.

Det skulle kunna förekomma situationer då ett bemanningsföretag bryter mot både tvingande lagstiftning och likabehandlingsprincipen i

6 §. Så skulle kunna vara fallet vid längre uthyrningsuppdrag om det i ett kundföretags kollektivavtal stadgas rätt till 28 dagars betald semester och bemanningsföretaget genom att enbart ge arbetstagaren 20 dagars betald semester bryter mot både denna bestämmelse och semesterlagens tvingande bestämmelser. När samma förfarande innebär brott mot båda lagarna är det rimligt att ett gemensamt skadestånd döms ut för bägge brotten, jfr AD 2011 nr 2 och AD 2011 nr 23.

Om ett bemanningsföretag bryter mot ett kollektivavtal som trätt i stället för likabehandlingsprincipen, utgör detta ett kollektivavtalsbrott som regleras av medbestämmandelagen eller kollektivavtalet. Denna situation regleras således inte av lagen.

Lagen innehåller inga bestämmelser om regressrätt. Frågan kan regleras i avtal mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. En regressrätt skulle även i vissa fall kunna följa av allmänna kontraktsrättsliga principer.

Paragrafen genomför kravet på sanktioner i artikel 10 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7. I avsnittet behandlas även överträdelser mot övrig lagstiftning som reglerar grundläggande arbets- och anställningsvillkor.

14 §

Paragrafen innehåller en reglering av skadeståndsansvaret för kundföretags brott mot dess skyldigheter i 11 och 12 §§.

Skadeståndsskyldigheten avser både ideell och ekonomisk skada. Liksom vid övriga brott mot lagens bestämmelser bör det allmänna skadeståndet bestämmas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet och uppgå till en sådan nivå att respekten för regleringen upprätthålls.

Paragrafen genomför kravet på sanktioner i artikel 10 i bemanningsdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7.

15 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om jämkning av skadeståndet.

Både det allmänna och det ekonomiska skadeståndet kan jämkas. Vid bedömningen av om jämkning kan ske är det av vikt hur parterna agerat. Jämkning av det allmänna skadeståndet bör inte ske vid regelbrott som framstår som medvetna eller flagranta, utan är tänkt att användas vid fall som framstår som ursäktliga eller i vart fall mindre klandervärda.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7.

16 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om preskription.

Av första stycket framgår att om talan om skadestånd förs på grund av brott mot 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån

som talan gäller. Bestämmelsen är utformad på samma sätt som i 33 § semesterlagen. Eftersom skadeståndet även kan avse mistad semesterlön och semesterersättning omfattar preskriptionsbestämmelsen även sådan ekonomisk skada.

Av *andra stycket* framgår att om talan avser skadestånd på grund av brott mot 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren har fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten. Stycket har utformats med 41 § anställningsskyddslagen och 66 § andra stycket medbestämmandelagen som förebilder.

När det gäller övriga skadeståndsanspråk som grundar sig på överträdelse mot uthyrningslagen framgår av *tredje stycket* att 64 § första stycket, 65 och 66 §§ medbestämmandelagen ska tillämpas när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Denna reglering innebär i korthet att en arbetstagares arbetstagarorganisation måste begära förhandling inom fyra månader från kännedom om den omständighet som arbetstagarens yrkande hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Talan ska sedan väckas inom tre månader efter att förhandlingen avslutats. Är arbetstagaren inte fackligt ansluten eller i annat fall inte kan företrädas av arbetstagarorganisation, t.ex. på grund av att talan riktas mot ett kundföretag, gäller att talan ska väckas inom fyra månader från kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Av *fjärde stycket* framgår att rätten till förhandling respektive talan är förlorad om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, jfr 68 § medbestämmandelagen och 33 § semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.9.

17 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om rättegången. Av dessa följer att tvister mellan uthyrda arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan uthyrda arbetstagare och kundföretag om tillämpningen av lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Någon reglering av regressrätt mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag finns inte i lagen. Det finns därför inte heller någon bestämmelse om rättegången för en sådan tvist. Tvister mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag får prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om dispositiva mål.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.10.

11.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

38 §

I *andra stycket* har en följdändring gjorts med anledning av ikraftträdandet av uthyrningslagen.

Vidare har vissa redaktionella ändringar gjorts.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

41 c §

Paragrafen har ändrats genom att hänvisning nu även görs till 5 b § utstationeringslagen. Detta innebär att stridsåtgärder som vidtas i strid mot den bestämmelsen är olovlig.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

11.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Lagens rubrik har ändrats eftersom lagen efter ikraftträdandet av uthyrningslagen endast innehåller bestämmelser om privat arbetsförmedling. Uthyrning av arbetskraft regleras numera i uthyrningslagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

1 §

Paragrafen har följdändrats med anledning av ikraftträdandet av uthyrningslagen.

Vidare har vissa redaktionella ändringar gjorts.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

2 §

Paragrafen har upphävts.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

4 §

Paragrafen har upphävts. En bestämmelse som i huvudsak motsvarar den som fanns i *första punkten* finns numera i 9 § uthyrningslagen.

Rubriken närmast före paragrafen har utgått.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5 och 7.

6 §

Paragrafen innehåller numera endast förbud som riktar sig till den som bedriver privat arbetsförmedling. I 10 § uthyrningslagen finns ett förbud för bemanningsföretag att begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

En följdändring har gjorts i rubriken närmast före paragrafen.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

7 §

Paragrafens *första stycke* har upphävts.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

11.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

5 §

I paragrafens *andra stycke* har hänvisningen till arbetsförmedlingslagen upphävts. I *tredje stycket* anges numera vilka bestämmelser som, utöver vad som anges i första och andra styckena, tillämpas vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Det tidigare tredje stycket är numera *fyjärde stycket*.

Ändringarna är föranledda av att bestämmelserna som gäller uthyrning av arbetskraft i arbetsförmedlingslagen har upphävts. Numera finns i 9 och 10 §§ uthyrningslagen bestämmelser om förbud att hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag och förbud att kräva ersättning m.m. av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att denne tar anställning hos ett kundföretag.

Slutligen innebär ändringen i tredje stycket även att bestämmelser om ogiltighet och skadestånd i uthyrningslagen blir tillämpliga vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft enligt 3 § första stycket 3 och som kundföretag anses användarföretag.

Vidare har redaktionella ändringar gjorts.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.

5 a §

I *tredje stycket*, som är nytt, förtydligas att 5 b § ska tillämpas i stället för 5 a § när det gäller en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.

5 b §

Paragrafen, som är ny, reglerar rätten att gentemot ett utländskt företag som hyr ut arbetskraft vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare. I paragrafen regleras under vilka förutsättningar en stridsåtgärd ska få vidtas. Begreppet stridsåtgärd ska anses ha samma innebörd som i medbestämmandelagen.

Första stycket 1 innebär att de villkor som krävs måste motsvara villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen. Med centralt avtal avses ett avtal som har slutits av en arbetstagar- och en arbetsgivarorganisation på

central nivå. Det ska således vara fråga om ett rikstäckande avtal på förbunds nivå eller motsvarande. Vidare är en förutsättning att villkoren i det kollektivavtalet inte avviker från det övergripande skyddet för utthyrd arbetstagare som det framgår av bemanningsdirektivet. Det centrala kollektivavtalet ska alltså garantera de utthyrd arbetstagarna ett grundläggande skydd när det gäller deras grundläggande arbets- och anställningsvillkor. Se vidare författningskommentaren till 3 § uthyrningslagen när det gäller kraven på ett sådant kollektivavtal.

Att de begärda villkoren ska motsvara villkoren i det centrala avtalet innebär inte att villkoren i avtalen måste vara formulerade exakt lika. I vissa fall kan en förenkling av villkoren vara påkallad för att anpassa avtalet till en utstationeringssituation. Villkoret måste dock sakligt sett anses ha hämtat innehållet från det centrala avtalet. Som anges i propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48) kan detta 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. Se vidare a. prop. s. 57 för denna bedömning.

I *första stycket 2 och 3* anges vilka slags villkor som får krävas och nivån på dessa. Villkoren som krävs får bara avse lön eller sådana villkor som avses i 5 §.

När det gäller begreppet lön definieras detta inte i lagen och inte heller i uthyrningslagen eller annan svensk lagstiftning. Begreppet ska tolkas på samma sätt som i uthyrningslagen. Som anges i avsnitt 5.3.2 brukar i Sverige med lön avses inte bara själva grundlönen utan även vissa tillägg som arbetstagaren kan ha rätt till, t.ex. tillägg för obekvämt arbetstid och övertidsersättning. Lönebegreppets innehåll torde kunna variera mellan olika branscher och bör därför i det enskilda fallet få avgöras utifrån det kollektivavtal som gäller i det användarföretag där den utthyrd arbetstagaren arbetar. För det fall kollektivavtal saknas i användarföretaget bör ledning för att avgöra omfattningen av lönebegreppet kunna hämtas från praxis i den aktuella branschen. Vid tvist kan det ytterst bli en fråga för rättstillämpningen att avgöra om kraven avser lön.

När det gäller nivån på de villkor som får krävas finns inte, som för andra utstationerade arbetstagare, någon begränsning till minimilön eller minimivillkor. Detta innebär att när det gäller utstationerade utthyrd arbetstagare kan villkor krävas som för andra utthyrd arbetstagare i Sverige. De villkor som krävs måste dock antingen avse lön eller ingå i de områden som pekats ut genom hänvisningarna i 5 § och vara förmånligare än vad som anges där. Detta innebär exempelvis att när det gäller arbetstid ska villkor som krävs innebära en bättre situation för arbetstagaren än det som följer av arbetstidslagen (1982:673). Bedömningen av om ett villkor är förmånligare än ett annat bör göras med en objektiv måttstock men med utgångspunkt i hur arbetstagersidan värderar villkoren, se a. prop. s. 58.

I *andra stycket* finns två bevisregler som anger i vilka situationer stridsåtgärder inte får vidtas till förmån för utstationerade utthyrd arbetstagare. En stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som anges i första stycket, dvs. ett svenskt,

centralt kollektivavtal i uthyrningsbranschen vars villkor inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare i bemanningsdirektivet. Vidare får en stridsåtgärd inte heller vidtas, om arbetstagarna, när det gäller de aktuella områdena, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

Vid bedömningen av om fredsplikt gäller måste således en jämförelse göras mellan villkoren som krävs och de villkor som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagarna. Rekvisitet ”i allt väsentligt” tar sikte på att beskriva att fredsplikt bör råda om de villkor som tillämpas endast i obetydlig utsträckning avviker från sådana villkor som arbetstagarorganisationen har rätt att kräva enligt regleringen. Villkoren bör i princip jämföras inom varje villkorsområde för sig. Bedömningen av om det ena villkoret är förmånligare än det andra bör göras med en objektiv måttstock men med utgångspunkt i hur arbetstagaren värderar villkoren. Regleringen inom de olika områdena kan förmodligen skilja sig åt utan att villkoret kan sägas vara bättre eller sämre enligt en annan ordning. Exempelvis kan konstruktionen av semester skilja sig åt mellan olika länder. I sådana fall får jämförelsen göras mer övergripande och summarisk. Se vidare a. prop. s. 59 f. för denna bedömning.

Utöver att en jämförelse måste göras mellan varje villkorsområde måste även en sammanvägd bedömning göras av villkoren. Vid den praktiska tillämpningen bör slutligen bli avgörande om resultatet av jämförelsen som helhet framstår som rimlig utifrån det övergripande syftet att ge arbetstagarorganisationerna möjlighet att genom vidtagande av stridsåtgärder tillse att utstationerade uthyrda arbetstagare tillerkänns ett förstärkt skydd.

För att fredsplikt ska gälla räcker inte att arbetsgivaren tillämpar villkor som på angivet sätt är minst lika förmånliga för de uthyrda arbetstagarna. Det krävs även att arbetsgivaren kan visa att så sker. Arbetsgivaren kan därmed tvingas att lägga fram dokumentation i form av t.ex. löneuppgifter, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal för att vara fredad mot stridsåtgärder. Detta krav gäller i princip under hela den tid utstationeringen pågår. Se vidare a. prop. s. 60.

Paragrafen reglerar enbart rätten att vidta stridsåtgärder för att kollektivavtal ska uppnås till förmån för utstationerade uthyrda arbetstagare. Inget hindrar dock att ett utländskt företag som hyr ut arbetskraft och utstationerar uthyrda arbetstagare till Sverige på frivillig basis ansluter sig till ett kollektivavtal med andra villkor än sådana som kan påtvingas med stridsåtgärder.

När det gäller frågor om tillämplig lag och giltigheten av ett kollektivavtal som kommit till stånd antingen på frivillig väg eller som ett resultat av stridsåtgärder, se a. prop. s. 61.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

9 §

I *andra stycket* har en hänvisning införts till 5 b §. Ändringen innebär att Arbetsmiljöverket även ska hjälpa till med information om sådana

kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt den paragrafen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.

9 a §

I paragrafen har en hänvisning införts till 5 b §. Ändringen innebär att en arbetstagarorganisation nu även ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt den paragrafen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.

10 §

I *första stycket* har en hänvisning införts till 5 § tredje stycket.

Andra stycket är nytt. Ändringen innebär att vid överträdelser av 9 och 10 §§ uthyrningslagen ska bestämmelserna i den lagen om preskription tillämpas.

Vidare har redaktionella ändringar gjorts.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS
DIREKTIV 2008/104/EG av den 19 november 2008
om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

Bilaga 1

Uppdraget

Utredaren har haft i uppdrag att lämna förslag till hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag¹ (nedan kallat bemanningsdirektivet) ska genomföras i svensk nationell rätt. Inom ramen för utredarens uppdrag har också legat att enligt artikel 4 i det ovan nämnda direktivet granska om det finns begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag i nationell lagstiftning eller praxis samt att, i förekommande fall, pröva om dessa begränsningar eller förbud är förenliga med direktivets regler.

Utredarens förslag

Genomförandet av bemanningsdirektivet

Det övergripande syftet med direktivet kan sägas vara att tillförsäkra uthyrda arbetstagare goda arbetsvillkor. Direktivet innehåller bl.a. en likabehandlingsprincip i vilken föreskrivs att en uthyrd arbetstagare ska garanteras samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om denne hade anställts direkt i det inhyrande företaget för att utföra samma arbete.

Inom ramen för utredningsuppdraget ligger att genomföra direktivet med minsta möjliga ingrepp i den svenska modellen. Utredaren har därför i första hand övervägt möjligheten att överlåta åt arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal genomföra direktivet. Ett sådant genomförande skulle dock bl.a. medföra att arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal inte skulle komma i åtnjutande av de rättigheter direktivet ger. Enligt utredarens uppfattning är det därför inte möjligt att genomföra direktivet endast genom kollektivavtal av svensk modell. Ett genomförande med minsta möjliga ingrepp i den svenska modellen utesluter vidare en reglering som kräver att kollektivavtal kan allmängiltigförklaras. Under rådande omständigheter är det utredarens uppfattning att direktivet måste genomföras genom lagstiftning. Detta sker lämpligen genom att det tillskapas en ny lag om uthyrning av arbetskraft (nedan kallad uthyrningslagen).

Även om genomförandet av direktivet kräver lagstiftning är det angeläget att vidmakthålla den grundläggande principen på arbetsmarknaden att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor ligger på arbetsmarknadens parter. Den nya lagen bör därför ges formen av en ramreglering. Av lagen bör således endast framgå vilka rättigheter en uthyrd arbetstagare kan kräva med stöd av direktivet. Det är sedan upp

¹ EUT L 327, 5.12.2008, s. 9, (Celex 32008L0104).

till arbetsmarknadens parter att sinsemellan reglera vilka åtgärder som bör vidtas för att tillförsäkra arbetstagaren dessa rättigheter.

Uthyrningslagens tillämpningsområde bör vara detsamma som bemanningsdirektivets tillämpningsområde. Det bör därför klargöras att lagen endast är tillämplig på uthyrning av arbetskraft och inte på t.ex. entreprenadverksamhet och utlåning av arbetskraft. Enligt utredarens uppfattning bör vidare uthyrningslagen gälla såväl i privat som offentlig sektor. Däremot bör den inte tillämpas på arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

I bemanningsdirektivet finns i artikel 5.1 en s.k. likabehandlingsprincip. Denna innebär att en uthyrd arbetstagare ska vara berättigad till samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om denne hade anställts direkt i kundföretaget för att inneha samma tjänst. Kravet på likabehandling är emellertid inte absolut. I stället är det möjligt för medlemsstaterna att tillåta undantag från likabehandlingsprincipen enligt vad som framgår av artikel 5.2–5.4 i direktivet. Det är utredarens uppfattning att undantag från likabehandlingsprincipen bör tillåtas när det gäller lön enligt artikel 5.2 under förutsättning att den uthyrda arbetstagaren är tillsvidareanställd hos bemanningsföretaget och uppbär lön mellan uppdragen. Detta bör komma till uttryck i uthyrningslagen. Vidare bör i uthyrningslagen intas en föreskrift om att arbetsmarknadens parter enligt artikel 5.3 i direktivet får ingå kollektivavtal angående arbets- och anställningsvillkor på ett sätt som avviker från likabehandlingsprincipen under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras.

Av artikel 5.5 i bemanningsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att undvika missbruk vid tillämpningen av artikel 5 och särskilt för att förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i bemanningsdirektivet. Utredarens förslag innebär dock att rätten till likabehandling inträder redan första dagen en arbetstagare hyrs ut. Under rådande omständigheter saknas det enligt utredarens uppfattning anledning att vidta åtgärder för att undvika missbruk vid tillämpningen av artikel 5 och även för att förhindra flera på varandra följande korta anställningar.

Uthyrningslagen bör också innehålla regler om inhyrda arbetstagares rätt till vissa förmåner hos kundföretaget, jämför artikel 6.4 i bemanningsdirektivet, samt regler om att inhyrda arbetstagare ska informeras om lediga tillsvidareanställningar hos kundföretaget, artikel 6.1 bemanningsdirektivet.

I den nuvarande lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (arbetsförmedlingslagen) föreskrivs i 6 § bl.a. att den som bedriver uthyrning av arbetskraft inte får begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetstagare för att anvisa denne arbete. Denna regel motsvaras inte direkt av någon bestämmelse i bemanningsdirektivet men ligger väl i linje med direktivets övriga reglering. Av artikel 9 i bemanningsdirektivet framgår att respektive medlemsstat kan besluta om bättre villkor för uthyrda arbetstagare än direktivet föreskriver. Enligt utredarens uppfattning bör därför den ovannämnda bestämmelsen bestå. Den bör dock flyttas till den nya uthyrningslagen.

Av artikel 6.2 i bemanningsdirektivet framgår att en medlemsstat ska se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder mot ingående av anställningskontrakt mellan inhyrd arbetstagare och kundföretag ska kunna ogiltigförklaras. Några författningsbestämmelser som förbjuder eller hindrar inhyrda arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag föreligger inte i svensk nationell rätt. Däremot är det möjligt att det i enskilda anställningsavtal kan finnas villkor med sådan innebörd. Av 4 § första stycket p 1 arbetsförmedlingslagen följer dock redan i dag att en arbetsgivare inte genom villkor i avtal eller på annat sätt får hindra en arbetstagare att ta anställning hos beställare för vilka han eller hon utfört arbete. Denna lagregel bör mot bakgrund av regleringen i bemanningsdirektivet alltså bestå men flyttas till den nya uthyrningslagen. Av 4 § första stycket p 1 arbetsförmedlingslagen följer dock inte uttryckligen att ett avtal genom vilket en arbetstagare förbjuds eller hindras att ta anställning hos ett företag till vilket vederbörande varit uthyrd är ogiltigt. Enligt i Sverige utbildad praxis anses så dock vara fallet. Det är emellertid tveksamt om EU-rätt kan genomföras med stöd av rättsprinciper. Utredaren anser därför att ett uttryckligt förordnande om ogiltighet nu bör intas i uthyrningslagen.

Enligt utredaren bör emellertid inte bara sådana avtal som hindrar en uthyrd arbetstagare från att ta anställning hos ett kundföretag kunna ogiltigförklaras. I stället bör allmänt föreskrivas att avtal som innebär att en uthyrd arbetstagares rättigheter enligt uthyrningslagen inskränks är ogiltiga i den delen. Även detta bör naturligtvis framgå av den nya uthyrningslagen.

I artikel 6.3 i bemanningsdirektivet föreskrivs att ett bemanningsföretag inte får betinga sig ersättning av en arbetstagare för att denne tar anställning i ett kundföretag. Även detta bör regleras i den nya uthyrningslagen.

I artikel 6.5 i bemanningsdirektivet föreskrivs att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter i syfte att förbättra tillgången till utbildning och barnomsorg i bemanningsföretagen för uthyrda arbetstagare och i syfte att förbättra de inhyrda arbetstagarnas tillgång till kundföretagens personalutbildningar. Utredaren konstaterar att barnomsorg i Sverige endast undantagsvis bedrivs i företagens regi. Vad beträffar utbildning av uthyrda arbetstagare så anser utredaren att detta är en fråga som arbetsmarknadens parter lämpligen bör reglera genom överenskommelser av olika slag. Utredaren avstår därför ifrån att lämna några förslag till lagregleringar i dessa delar.

När det gäller frågan om arbetstagarrepresentation för uthyrda arbetstagare enligt artikel 7 i direktivet har utredaren kommit fram till att nationell rätt redan i dag uppfyller det krav som ställs i artikel 7.1. Utredaren föreslår därför ingen reglering i denna del. Samma bedömning görs när det gäller kravet på information om inhyrda arbetstagare enligt artikel 8 i bemanningsdirektivet.

Bemanningsdirektivet uppställer krav på att medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga åtgärder om bemanningsföretag eller kundföretag inte uppfyller direktivets krav. Sanktionerna som beslutas ska enligt direktivet vara ”effektiva, proportionella och avskräckande”. Utredaren har funnit att det är lämpligast att, på det sätt som är brukligt inom arbetsrätten, sanktionera reglerna i uthyrningslagen med skadestånd. Skade-

ståndet ska kunna avse både den förlust som uppkommer (ekonomiskt skadestånd) och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär (allmänt skadestånd).

Eftersom ett brott mot uthyrningslagen även kan utgöra brott mot annan lag har utredaren haft att överväga frågan om ”dubbelbestraffning” bör förekomma. Utredaren har funnit att så inte bör vara fallet. Om ett bemanningsföretag eller ett kundföretag bryter mot uthyrningslagen på ett sätt som samtidigt innefattar ett brott mot annan sanktionerad lag tillämpas följaktligen reglerna i den sistnämnda lagen.

Om ett bemanningsföretag i övrigt bryter mot uthyrningslagen bör detta sanktioneras med skadestånd. Utredaren har också bedömt att bemanningsföretaget gentemot den uthyrda arbetstagaren bör vara ansvarig för att denne får de rättigheter som uthyrningslagen ger. Om en uthyrd arbetstagare drabbas av skada till följd av att ett kundföretag bryter mot uthyrningslagen eller mot kollektivavtal som trätt i stället för likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen är det således primärt bemanningsföretaget som får svara för detta genom att betala skadestånd. I båda de ovannämnda fallen kan skadeståndet komma att jämkas eller falla bort helt om det är skäligt.

Om ett bemanningsföretag bryter mot ett kollektivavtal som trätt i stället för likabehandlingsprincipen hanteras detta som ett sedvanligt kollektivavtalsbrott enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Om ett bemanningsföretag bryter mot de regler i uthyrningslagen som föreskriver

- a) att ett bemanningsföretag inte får hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag (7 §), eller
- b) att ett bemanningsföretag inte får kräva ersättning av en uthyrd arbetstagare för att denne tar anställning i ett kundföretag (7 §), eller
- c) att ett bemanningsföretag inte får begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att anvisa denne arbete (8 §),

kan bemanningsföretaget förpliktas betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd.

Om ett kundföretag

- a) inte låter en inhyrd arbetstagare nyttja sådana anläggningar och inrättningar som anställda arbetstagare får nyttja och det inte föreligger objektiva skäl att göra skillnad i behandlingen (9 §), eller
- b) inte informerar inhyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar i kundföretaget (10 §),

kan företaget förpliktas betala såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd.

Skadestånd för överträdelse av 7–10 §§ kan komma att sättas ned eller falla bort helt om det är skäligt.

Slutligen bör föreskrivas i uthyrningslagen att om en arbetsgivare tillämpar ett kollektivavtal som står i strid med uthyrningslagen så kan denne bli skadeståndsskyldig för såväl ekonomisk som allmän skada. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller falla bort helt.

För att bemanningsföretaget inte slutligt ska behöva svara för skador som vållats arbetstagaren av kundföretaget har i uthyrningslagen intagits regler om regressrätt. Ett bemanningsföretag som betalt ersättning till en arbetstagare för ett kundföretags brott mot uthyrningslagen ska därför äga rätt att av kundföretaget återkräva vad bemanningsföretaget utgett. Regressrätt ska också föreligga om ett kundföretag till ett bemanningsföretag lämnat felaktiga uppgifter om de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren i kundföretaget och därigenom har föranlett skadeståndsskyldighet för bemanningsföretaget. Kundföretaget behöver dock aldrig betala tillbaka mer än företaget hade kunnat åläggas att betala med stöd av reglerna i uthyrningslagen. Den föreskrivna regressregeln ska dock endast tillämpas om kundföretaget och bemanningsföretaget inte kommit överens om en annan ansvarsfördelning.

Utredaren har också övervägt om det behövs regler om preskription i den nya uthyrningslagen. I huvudsak anser utredaren att nu gällande preskriptionsregler bör äga tillämpning. När det gäller brott mot 9 och 10 §§ i den föreslagna uthyrningslagen (se ovan) finns det dock skäl att se till att preskriptionstiden inte blir orimligt lång och nya preskriptionsregler bör därför införas med preskriptionsreglerna i lagen (1974:13) om anställningsskydd (LAS) som förebild.

Enligt utredarens uppfattning bör tvister enligt uthyrningslagen handläggas enligt lagen (1974:37) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) om inte annat följer av uthyrningslagens hänvisningar till speciallagstiftning. Arbetstvistlagen är dock tillämplig endast mellan arbetsgivare och arbetstagare. För att möjliggöra tillämpning av arbetstvistlagen på såväl tvister mellan kundföretag och inhyrd arbetstagare som på regress tvister mellan bemanningsföretag och kundföretag bör i arbetstvistlagen införas en bestämmelse av vilken framgår att arbetstvistlagen ska vara tillämplig på tvister enligt uthyrningslagen om inte annat är särskilt föreskrivet.

Utstationering av uthyrda arbetstagare

Av ingressen (skäl 22) till bemanningsdirektivet framgår att bemanningsdirektivet ska genomföras utan att det påverkar tillämpningen av utstationeringsdirektivet.² För att kunna bedöma hur genomförandet ska gå till måste utredaren därför beakta såväl utstationeringsdirektivet samt viss EU-rättslig praxis, främst då den s.k. Lavaldomen.³ Utredaren har gjort bedömningen att den föreslagna uthyrningslagen med stöd av artikel 3.9 utstationeringsdirektivet bör göras tillämplig även på utstationerade uthyrda arbetstagare. Detta innebär i praktiken att utstationerade uthyrda arbetstagare kan göra anspråk på mer förmånliga villkor än andra utstationerade arbetstagare.

² Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EUT L 18, 21.1.1997 s. 1, (Celex 31996L0071).

³ Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1 (Byggettan) och Svenska Elektrikerförbundet.

Slutligen har det också vilat på utredaren att ta ställning till i vilken utsträckning svenska arbetstagarorganisationer ska ha rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd svenska kollektivavtal för utstationerade uthyrda arbetstagare. Utredaren har funnit att denna fråga bör regleras i lag (1999:678) om utstationering (utstationeringslagen). Regleringen bör konstrueras med reglerna i 5 a § utstationeringslagen som förebild. Till skillnad från vad som gäller i 5 a § bör det dock krävas att kollektivavtalet som stridsåtgärderna syftar till att genomdriva är sådant att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare respekteras. Det bör emellertid inte uppställas krav på att kollektivavtalet endast får avse ”*minimilön* eller andra *minimivillkor* (kursiveras här) på de områden som avses i 5 §” (jfr 5 a § första stycket andra punkten) eftersom utstationerade uthyrda arbetstagare ska åtnjuta samma rättigheter enligt uthyrningslagen som andra uthyrda arbetstagare. Däremot bör krävas att de villkor som stridsåtgärderna avser att genomdriva håller sig inom det område som i utstationeringsdirektivet brukar benämnas den hårda kärnan. Stridsåtgärder får följaktligen bara vidtas för att garantera utstationerade uthyrda arbetstagare lön eller andra villkor som avses i 5 § utstationeringslagen.

En obegränsad rätt att vidta stridsåtgärder i det föreliggande fallet står emellertid i strid med EU-rätten. Utredaren har därför bedömt att det är nödvändigt att införa vissa begränsningar i rätten till stridsåtgärder. Enligt utredarens uppfattning är det inte rimligt att ett utstationerande bemanningsföretag ska kunna freda sig mot stridsåtgärder bara genom att visa att arbetstagarna har villkor som överensstämmer med likabehandlingsprincipen. I stället måste man beakta vilka villkor arbetstagarna faktiskt kommer i åtnjutande av. Om villkoren i praktiken är mindre förmånliga än vad som följer av det kollektivavtal man vill framtvinga bör stridsåtgärder således få vidtas även om likabehandling faktiskt sker. Omvänt bör gälla att om arbetstagarna redan har minst lika förmånliga villkor som det tilltänkta kollektivavtalet ger så bör stridsåtgärder inte få vidtas.

Utredaren har också haft att bedöma om stridsåtgärder bör få vidtas om de utstationerade uthyrda arbetstagarnas grundläggande arbets- och anställningsvillkor visserligen inte överensstämmer med det kollektivavtal man avser att framtvinga, men väl med det kollektivavtal som gäller i kundföretaget. Enligt utredarens uppfattning är det i detta läge sannolikt att EU skulle anse det vara oproportionerligt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal; de uthyrda arbetstagarna har ju redan villkor som uppfyller kraven i ett annat svenskt kollektivavtal och som anses vara tillfyllest för svenska arbetstagare. I detta fall bör det således vara förbjudet att vidta stridsåtgärder.

Hinder mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag

Av artikel 4.1 bemanningsdirektivet framgår att begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att

arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Av artikel 4.2 i direktivet framgår vidare att varje medlemsstat, efter samråd med arbetsmarknadens parter, ska göra en översyn av sådana hinder och begränsningar som finns i lag, kollektivavtal eller praxis. I artikel 4.3 slås fast att en medlemsstat får överlåta på kollektivavtalsbärande parter att granska hinder i mellan parterna ingånget kollektivavtal. Enligt artikel 4.5 ska medlemsstaterna senast den 5 december 2011 informera kommissionen om resultatet av översynen. Detta gäller såväl översynen av hinder i lag och praxis som översynen av hinder i kollektivavtal.

Av utredningens direktiv framgår att det är utredarens uppdrag att granska om det finns begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag i lag eller praxis. Utanför utredarens uppdrag faller således eventuella begränsningar och förbud som följer av kollektivavtal. Sådana begränsningar ska granskas av arbetsmarknadens parter.

I sammanhanget har främst Bemanningföretagen och Eurociett haft synpunkter på vad som enligt deras uppfattningar ska anses utgöra hinder mot anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. För deras uppfattning och för utredarens bedömning i fråga om hinder mot anlitande av bemanningsföretag redogörs i kapitel 5. Sammanfattningsvis kan dock sägas följande:

a) Utredaren finner inte skäl föreligga att ändra reglerna om förhandlingsskyldighet och veto i 38–39 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), eftersom dessa är motiverade av behovet att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl (jfr artikel 4.1 i bemanningsdirektivet).

b) Av 4 § andra stycket lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (arbetsförmedlingslagen) framgår att en arbetstagare som sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen upphörde. Denna regel försvårar för arbetstagare som vill ta anställning hos ett bemanningsföretag. Enligt utredarens uppfattning kan regeln inte motiveras på någon av de grunder som anges i artikel 4.1 i bemanningsdirektivet och ska följaktligen upphävas.

c) Utredaren har också granskat om personer som varit eller är anställda hos ett bemanningsföretag särbehandlas när det gäller ersättning från arbetslöshetskassa och konstaterat att så synes vara fallet i viss utsträckning. Av RÅ 2007 ref. 20 framgår dock redan att en sådan särbehandling inte är tillåten när det gäller flera på varandra följande visstidsanställningar. Vidare konstaterar utredaren att deltidsanställda hos ett bemanningsföretag bör ha rätt till s.k. fyllnadsersättning från arbetslöshetskassa på samma villkor som andra deltidsanställda, dvs. under förutsättning att de står till arbetsmarknadens förfogande under den tid de inte arbetar deltid. Utredaren lämnar i dessa delar dock inga förslag till författningsändringar.

Förslag till lag om uthyrning av arbetstagare

Häriigenom föreskrivs¹ följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag är tillämplig på uthyrning av arbetstagare från bemanningsföretag till kundföretag.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

– bemanningsföretag: fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete under kundföretagets kontroll och ledning

– kundföretag: fysisk eller juridisk person som från bemanningsföretag hyr in arbetstagare för tillfälligt arbete hos kundföretaget under dess kontroll och ledning

– uthyrd arbetstagare: arbetstagare som är anställd av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning

– grundläggande arbets- och anställningsvillkor: bindande generella bestämmelser som fastställts i lag, annan författning, eller kollektivavtal och som avser

a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar

b) lön

c) frågor om skydd för barn och ungdomar samt skydd för gravida, nyblivna mödrar eller ammande kvinnor

d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

4 § Denna lag är inte tillämplig på uthyrda arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9, (Celex 32008L0104).

5 § En uthyrd arbetstagare ska under tiden uppdraget hos kundföretaget varar tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Kravet på likabehandling i lönefrågan gäller dock inte uthyrda arbetstagare som är tillsvidareanställda och uppbär lön mellan uthyrningsuppdragen.

Avvikelser i kollektivavtal

6 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från 5 § under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, såsom det framgår av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag², respekteras i avtalet.

Skyldigheter för bemanningsföretag och kundföretag

7 § Ett bemanningsföretag får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag. Inte heller får ett bemanningsföretag kräva ersättning av en uthyrd arbetstagare för att denne tar anställning i ett kundföretag.

8 § Ett bemanningsföretag får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetstagare för att anvisa dem arbete.

9 § Utöver vad som föreskrivs i 5 § ska en uthyrd arbetstagare ha rätt att utnyttja sådana anläggningar och inrättningar hos kundföretaget som tillkommer anställda i kundföretaget. Kundföretaget får dock såvitt gäller tillgången till sådana anläggningar och inrättningar göra skillnad i behandlingen av sina egna anställda och inhyrda arbetstagare om det är påkallat av objektiva skäl.

10 § Ett kundföretag ska informera på företaget tjänstgörande uthyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar hos företaget. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Skadestånd m.m.

11 § Om ett bemanningsföretag eller ett kundföretag bryter mot 5 § på ett sätt som samtidigt innefattar ett brott mot semesterlagen (1977:480), föräldraledighetslagen (1995:584), diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetstidslagen (1982:673), lagen

² EUT L 327, 5.12.2008, s. 9,(Celex 32008L0104).

(2005:395) om arbetstid vid vissa vägtransporter, lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget eller lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik tillämpas reglerna i dessa lagar.

Om ett bemanningsföretag i övrigt bryter mot 5 § eller om en uthyrd arbetstagarare drabbas av skada till följd av att ett kundföretag på annat sätt än som anges i första stycket bryter mot 5 § eller inte följer kollektivavtal som trätt i stället för 5 § ska bemanningsföretaget betala ersättning för den förlust som uppkommit och för den kränkning som skett. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller falla bort helt.

Om ett bemanningsföretag inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som trätt i stället för 5 § gäller vad som anges i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om ett bemanningsföretag bryter mot 7 eller 8 §§, eller om ett kundföretag bryter mot 9 eller 10 §§, ska företaget betala ersättning för den förlust som uppkommit och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller falla bort helt.

Om ett bemanningsföretag tillämpar bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 6 § ska företaget betala ersättning för den förlust som uppkommit och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller falla bort helt.

Regressrätt

12 § Bemanningsföretag som enligt 11 § andra stycket betalt ersättning till en uthyrd arbetstagarare för ett kundföretags brott mot denna lag eller mot kollektivavtal äger rätt att av kundföretaget återkräva vad bemanningsföretaget har utgett.

Regressrätt föreligger också om ett kundföretag till ett bemanningsföretag lämnat felaktiga uppgifter om de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren i kundföretaget och därigenom har föranlett skadeståndsskyldighet för bemanningsföretaget.

Kundföretaget är emellertid aldrig skyldigt att betala mer än bemanningsföretaget hade kunnat åläggas att betala enligt 11 § andra stycket.

Bemanningsföretag och kundföretag får avtala om annan ansvarsfördelning än som följer av denna paragraf.

Preskription

13 § En uthyrd arbetstagarare som vill kräva skadestånd av ett kundföretag som grundar sig på bestämmelserna i 9 eller 10 §§ denna lag ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Avser arbetstagararens yrkande brott mot 10 § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen. Talan ska sedan väckas inom fyra månader från det att tiden för underrättelse gick ut.

Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i första stycket har parten förlorat sin talan.

14 § Om inte annat är särskilt föreskrivet handläggs tvister enligt denna lag enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

1. Denna lag träder i kraft den 5 december 2011.

2. Kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet och som innehåller avvikelser från principen om likabehandling i 5 § är fortsatt giltiga under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, såsom det framgår av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag³, respekteras i avtalet.

³ EUT L 327, 5.12.2008, s. 9,(Celex 32008L0104).

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 §

Denna lag äger tillämpning på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister).

Denna lag äger tillämpning på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister) *och på tvister enligt lagen (XXXX:XXX) om uthyrning av arbetstagare i den mån inte annat är särskilt föreskrivet.*

Gemensamt med arbetstvist får handläggas även annan tvist mellan samma eller olika parter, om rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När skäl därtill föreligger, kan rätten åter särskilja målen.

Denna lag träder i kraft den 5 december 2011.

Förslag till ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Härigenom föreskrivs

dels att rubriken till lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft samt 1, 6 och 7 §§ ska ha följande lydelse

dels att 2 och 4 §§ ska upphöra att gälla.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling

1 §

Denna lag gäller arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen. Lagen gäller dock inte arbetsförmedling som sker genom skrifter, överföringar eller upptagningar på vilka tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen är tillämplig.

Med arbetsförmedling avses i denna lag verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare *och som inte innebär uthyrning av arbetskraft enligt 2 §.*

Denna lag gäller arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen. Lagen gäller dock inte arbetsförmedling som sker genom skrifter, överföringar eller upptagningar på vilka tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen är tillämplig.

Med arbetsförmedling avses i denna lag verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare.

6 §

Den som bedriver arbetsförmedling *eller uthyrning av arbetskraft* får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande *eller arbetstagare* för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

Den som bedriver arbetsförmedlingsförmedling får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

7 §¹

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 § döms till böter.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 § döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 § döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Denna lag träder i kraft den 5 december 2011.

¹ Senaste lydelse 1993:1499.

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 det i lagen ska införas två nya paragrafer, 4 a och 5 b §§, av följande lydelse,

dels att 3–5 §§ och 8–10 §§ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

1. när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna,

2. när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen *eller*

3. när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft *eller ställer arbetskraft till förfogande* sänder arbetstagare till ett *användarföretag* som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

2. när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen,

3. när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft (*bemanningsföretag*) sänder arbetstagare till ett *kundföretag* som är etablerat i Sverige eller bedriver verksamhet här, *eller*

4. när en arbetsgivare, som ställer arbetskraft till förfogande på annat sätt än genom uthyrning, sänder arbetstagare till ett *användarföretag* som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Ett anställningsförhållande skall råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

4 §

Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 3 § i Sverige.

Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 3 § 1, 2 och 4 i Sverige.

Med utstationerad uthyrd arbetstagare avses varje uthyrd arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete för

4 a §

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas inte 5 a § eller 6 § denna lag.

5 §¹

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

- 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 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.*

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

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 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.

¹ Senaste lydelse 2010:228.

Det som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Bilaga 3

5 b §

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare gäller, utöver vad som anges i 5 §, reglerna i 2, 3, 5, 7–10 §§ lagen (XXXX:XXX) om uthyrning av arbetstagare.

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. är fastställda i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen under förutsättning att villkoren i kollektivavtalet inte avviker från det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare som det framgår av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas om bemanningsföretaget visar att arbetstagarna har villkor som i allt väsentligt är

1) minst lika förmånliga för arbetstagarna som det som följer av villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket eller

2) minst lika förmånliga för arbetstagarna som det som följer av det kollektivavtal som gäller i kundföretaget.

8 §²

När arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till annat land inom EES eller Schweiz, *skall* arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

När arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare *eller utstationerar uttyrd arbetstagare* till annat land inom EES eller Schweiz, ska arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Första stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

9 §³

Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli 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 även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § och 5 b § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

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

9 a §⁴

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

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

10 §⁵

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. *Därvid gäller*

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Vid utstationering av arbetstagare tillämpas

² Senaste lydelse 2001:65.

³ Senaste lydelse 2001:228.

⁴ Senaste lydelse 2001:228.

⁵ Senaste lydelse 2008:573.

1. 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

2. 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

3. 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

1. 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

2. 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

3. 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas 11–14 §§ lagen (XXXX:XX) om uthyrning av arbetstagare.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 5 december 2011.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att 41 c § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

41 c §³⁹

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

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

Denna lag träder i kraft den 5 december 2011.

³⁹ Senaste lydelse 2010:229.

Förteckning över remissinstanser

Följande remissinstanser har inkommit med synpunkter: Stockholms tingsrätt, Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps), Domstolsverket, Kommerskollegium, Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Regelrådet, Arbetsförmedlingen, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet, ILO-kommittén, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Arbetsgivareföreningen SRAO, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Bemanningsföretagen, Fastigo, FöretagarFörbundet, Företagarna, Landsorganisationen i Sverige (LO), Näringslivets Regelnämnd, Näringspunkten, SO – Arbetslöshetskassornas Samorganisation, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Landsting och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO).

Arbetsgivaralliansen, Lantbrukarnas Riksförbund, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Arbetsgivarföreningen KFO och Kommunala Företagens Samorganisation har beretts tillfälle att yttra sig men har avstått från det.