

2016-06-30

Dnr SU FV-1.1.3-1013-16

Regeringskansliet  
(Arbetsmarknadsdepartementet)  
103 33 Stockholm

## **Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering (Ds 2016:6)**

### **Inledning**

Juridiska fakultetsnämnden begränsar sitt remissvar till att omfatta två frågeställningar som från principiell utgångspunkt framstår som centrala. Den första frågeställningen gäller om utanförstående arbetstagare ska ha rätt till arbets- och anställningsvillkor enligt ett kollektivavtal som den utstationerande arbetsgivaren är bunden av i förhållande till en svensk arbetsgivarorganisation. Den andra frågeställningen gäller omfattningen av huvudentreprenörens solidariska ansvar för löner till de utstationerade arbetstagarna. Frågeställningarna behandlas i tur och ordning

### **Utanförstående arbetstagares ställning**

Den grundläggande principen i svensk kollektivarbetsrätt är att en fackförening företräder sina medlemmars intressen och att det är medlemmarna som omfattas av det kollektivavtal som sedan sluts efter förhandlingar med arbetsgivarsidan och eventuella stridsåtgärder. Utanförstående arbetstagare kan normalt sett inte göra några rättigheter gällande enligt avtalet för det fall det inte särskilt föreskrivs i avtalet att detta ska tillämpas även på utanförstående eller vissa bestämmelser som kommer till uttryck i avtalet kan anses utgöra bruket på arbetsplatsen. Det sistnämnda avser vanligen bestämmelser om arbetstider och liknande, men sällan löner och andra förmåner. Antagandet i utredningen att kollektivavtalet i det närmaste alltid och i alla delar skulle vara normerande på arbetsplatsen framstår därmed som något missvisande. Enligt fakultetsnämnden ligger den föreslagna regleringen i 5 c § således inte i linje med den grundläggande principen att kollektivavtalet binder medlemmarna. Detta kan ge upphov till en rad problem, som inte utreds tillräckligt tydligt i promemorian.

För det första kan det tänkas att flera svenska fackföreningar kräver och sedan sluter kollektivavtal med den utstationerande arbetsgivaren. Inom byggnadssektorn finns flera konkurrerande fackföreningar och det framstår då som oklart vilket avtal som ska tillämpas på de utanförstående arbetstagarna.

För det andra är det oklart vilka skyldigheter arbetstagarna har enligt det kollektivavtal som sluts. Det gäller även organiserade utstationerade arbetstagare, men frågan blir särskilt tydlig här, om det med rättigheterna för oorganiserade arbetstagare också följer eventuella skyldigheter. Med tecknandet av ett kollektivavtal följer t ex en fredsplikt och det framstår inte som klart om de

arbetstagare som kan åberopa det svenska kollektivavtalet har fredsplikt och i så fall i vilken utsträckning.

Även om syftet med regleringen, att undvika lönedumpning, är lovvärt, anser fakultetsnämnden att principfrågan om kollektivavtalets bundenhet för utanförstående arbetstagare bör utredas ytterligare för att undvika oklarheter och oönskade effekter. Detta mot bakgrund av att oorganiserade arbetstagare normalt inte blir bundna av kollektivavtalet med undantag för om detta föreskrivs i avtalet eller villkoren kan sägas utgöra bruket på arbetsplatsen.

### **Huvudentreprenörens ansvar för löner**

Av förslaget till 7 a och 7 b §§ framgår att en huvudentreprenör inom bygg- och anläggningsverksamhet har ett solidariskt ansvar för att betala lön till utstationerade arbetstagare. Frågan om effekterna av en sådan reglering är enligt Juridiska fakultetsnämnden alltför ofullständigt utredda för att förslaget ska kunna genomföras. Visserligen anges i bilagan till direktivet 96/71/EG vilka arbeten som omfattas, men det är ändå svårt att i detalj utläsa vad som gäller eftersom uppräkningslistan inte är helt uttömmande. Det framgår till exempel inte om så kallad byggstädning innefattas av bilagan.

Ännu viktigare i sammanhanget är om huvudentreprenören även ska anses ha skyldighet att betala skatter och arbetsgivaravgifter för de lönebelopp som utbetalas. I utredningen antas det att den frågan blir beroende av underentreprenörens skattskyldighet i Sverige. Det kan dock mycket väl tänkas att den svenske arbetsgivaren kan bli skattskyldig i utlandet. Frågan kompliceras med andra ord av att det kan vara svårt för huvudentreprenören att i det enskilda fallet förutse enligt vilka regler skatter och avgifter ska betalas i fråga om utländsk arbetskraft.

Inte heller frågan om och i så fall hur ansvaret aktualiseras vid underentreprenörens insolvens utreds i någon större utsträckning. Här framstår inte endast arbetstagarens rätt till lönegaranti som intressant utan hur lönegarantin förhåller sig till kravet gentemot huvudentreprenören samt vilken förmånsrätt huvudentreprenören har i underentreprenörens konkurs.

Dessa frågor bör enligt Juridiska fakultetsnämnden utredas betydligt mer ingående innan lagförslaget i fråga presenteras för riksdagen.