



Handbok för

ORDNING OCH REDA

på arbetsmarknaden



På omslaget:

Joakim Karlsson, 33 år

Svenska Elektrikerförbundet, El-ettan

Bravida, Visby

© Landsorganisationen i Sverige 2012

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2012

ISBN 978-91-566-2741-5

LO 12.02 1 000

Innehåll

Inledning	4
AVSNITT 1	
Vägar in till Sveriges arbetsmarknad	6
AVSNITT 2	
Avtal och lagar på arbetsmarknaden	12
AVSNITT 3	
Arbetsstagare, arbetsgivare eller egenföretagare?	19
AVSNITT 4	
Entreprenader och bemanningsföretag	30
AVSNITT 5	
Fackliga stridsåtgärder	35
AVSNITT 6	
Ordning och reda på arbetsmarknaden – hur går vi vidare?	41
BILAGA	
Länkar och rapporter	46

Ett levande dokument

LOs handbok för ordning och reda på arbetsmarknaden är ett levande dokument, som uppdateras på nätet efter hand. Det är viktigt att du använder den senaste versionen, den finns som pdf på LOs hemsida www.lo.se samt länkad till LO-förbundens hemsidor.

Har du synpunkter på handboken? Finns det information/fakta som bör läggas till eller ändras? Skicka e-post till thord.ingesson@lo.se.

Inledning

En av fackföreningsrörelsens viktigaste uppgifter är att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden. Arbetstagare ska inte tvingas att konkurrera med varandra om löner och anställningsvillkor. Arbetsgivarna ska följa avtal och lagar. Myndigheterna ska övervaka att lagar och regler följs.

Det svenska systemet för ordning och reda på arbetsmarknaden med både avtal och lagar har byggts upp under många år. Att allt fler människor flyttar och arbetar i olika länder, främst inom EU, innebär att regelverket behöver stärkas och våra fackliga rutiner förbättras.

Vårt självklara fackliga krav är att alla som arbetar i Sverige ska ha *rätt till lika villkor för lika arbete*. Det gäller alla oavsett om personen är bosatt i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Det gäller också för alla EU-medborgare, som kan använda den fria rörligheten inom EU.

> **Oseriösa arbetsgivare ska inte kunna dumpa löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden.** <

Oseriösa arbetsgivare ska inte kunna dumpa löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Oreda på arbetsmarknaden får stora konsekvenser för alla – löntagare, arbetsgivare och samhälle.

Löntagare som inte känner till eller inte vågar hävda sina rättigheter kan tvingas att arbeta till sämre lön och villkor än vad avtalen föreskriver. Seriösa företag riskerar att bli utkonkurrerade av mindre seriösa eller kriminella företagare. Stat och kommun går miste om skatteintäkter.

Ingen vinner på social dumpning!

Ekonomisk brottslighet

Ekonomisk brottslighet är gärningar som är kriminella, det vill säga brott som kan leda till åtal i allmän domstol.

Ekonomisk brottslighet drabbar både löntagare, arbetsgivare och samhälle hårt. Den ekonomiska brottsligheten uppgår till betydande belopp.

Skatteverket beräknar att det är över 130 miljarder kronor per år, som undanhålls det allmänna. Ekonomisk brottslighet leder också till att seriösa arbetsgivare konkurreras ut och urholkar på sikt lagar och kollektivavtal.

Ekonomisk brottslighet är ett hot mot löntagarnas välfärd och är därför också en viktig facklig angelägenhet. När facket arbetar för att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden arbetar vi samtidigt för att förhindra ekonomisk brottslighet.

Det är inte alla brott mot lag och avtal som är åtalbara, men i det dagliga fackliga arbetet med att övervaka att reglerna följs kommer medlemmar och förtroendevalda i kontakt med ekonomisk brottslighet.

Den här skriften om ordning och reda på arbetsmarknaden är också en handbok i hur det går till att på ett effektivt sätt arbeta fackligt mot ekonomisk brottslighet.

Vissa eko-brottslingar är helt hänsynslösa och det är viktigt att inte utsätta sig för risker i det fackliga arbetet. Den fackliga uppgiften är inte att ersätta polis och andra myndigheter. Uppgiften är att stötta dem i deras

arbete genom att slå larm, tipsa och bidra med information. Fackföreningsrörelsen har ett mycket stort intresse av att myndigheternas kamp mot ekobrott är framgångsrik och effektiv.

Handboken ett stöd

Det är alltså en viktig uppgift för fackliga företrädare på alla nivåer att bevakna att regelverket på den svenska arbetsmarknaden följs. Den här handboken är tänkt som ett stöd i det arbetet. Boken redogör för några av de viktigaste lagarna och belyser med exempel hur de kan tillämpas i olika situationer.

Ibland behövs stöd av personer med expertkunskaper på arbetsmarknadslagstiftningen. Då går det bra att vända sig till LO-förbundens förhandlingsavdelningar och LO centralt. (Se www.lo.se)

Ordning och reda

LO och LO-förbunden vill ha en arbetsmarknad som är öppen mot omvärlden, där alla arbetstagare har löne- och anställningsvillkor enligt de avtal som parterna på arbetsmarknaden har slutit och de lagar som riksdag och regering i demokratisk ordning har beslutat om.

Vägar in till Sveriges arbetsmarknad

Sedan Sverige gick med i EU gäller nya regler för vilka som har rätt att sälja sitt arbete på den svenska arbetsmarknaden. 2008 öppnade den borgerliga regeringen dörren för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU.

På arbetets marknad är det viktigt med lika villkor och att löntagarna inte drivs att konkurrera mot varandra med lägre löner och sämre villkor. Alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till lika villkor för lika arbete, oavsett medborgarskap eller annan bakgrund.

Vem får arbeta i Sverige?

Utlänningslagen reglerar vem som får arbetstillstånd, det vill säga vem som har rätt att arbeta i Sverige, permanent eller under viss tid. Alla som inte har svenskt medborgarskap kallas enligt lagen för utlänningar. För att en utlänning ska få arbeta i Sverige krävs arbetstillstånd eller uppehållstillstånd.

Den borgerliga regeringen ändrade reglerna för arbetstillstånd den 15 december 2008. Ändringen innebär att arbetsgivarna fick mer inflytande över vem som ska beviljas arbetstillstånd. Dessutom togs arbetsmarknadsprövningen bort. Nu behöver arbetsgivaren inte längre bevisa att det föreligger en brist på arbetskraft i Sverige för att rekrytera utlänningar som behöver arbetstillstånd.

Facket måste fortfarande tillfrågas av arbetsgivaren eller Migrationsverket om de erbjudna arbetsvillkoren. Dessa får inte understiga svenska kollektivavtal eller vad som är praxis i branschen eller yrket.

- Arbetstillstånd krävs för medborgare från länder utanför EU/EES.
- Migrationsverket är den ansvariga myndigheten, som beslutar om ansökningar om arbetstillstånd.
- Arbetstillstånd ger innehavaren rätten att under en begränsad tid ta anställning hos arbetsgivare i Sverige
- Arbetstillståndet ges för hela anställningsperioden dock ej längre än två år. Då kan arbetstagaren ansöka om en ny period på två år. Därefter kan arbetstagaren få permanent uppehållstillstånd.
- Den som blir arbetslös under dessa första år förlorar inte bara jobbet, utan riskerar också att tvingas lämna landet efter tre månader.
- Den tidigare arbetsmarknadsprövningen som gjordes av Arbetsförmedlingen är i princip slopad. Tidigare var arbetsgivaren tvungen att visa att det fanns en brist på arbetskraft i Sverige för att få rekrytera utländsk arbetskraft.
- I dag måste arbetsgivaren endast visa att den arbetskraft de söker inte finns inom EU-området. Då räcker det om tjänsten varit utlyst på de offentliga arbetsförmedlingarna inom EU i tio dagar. (Se: www.eures.se)

Regler för arbetstillstånd

- Alla som uppfyller reglerna för arbetstillstånd får komma till Sverige och arbeta. Arbetstillstånden syftar till att staten ska ha insyn i och kontroll över arbetskraftsinvandringen, och över de utländska arbetstagarnas villkor och ersättningar.

- Det är enbart arbetstagare som kan få arbetstillstånd. Egenföretagare behöver inte arbetstillstånd. Däremot måste egenföretagare ha *uppehållstillstånd* om de ska bedriva verksamhet i Sverige i mer än tre månader.
- Arbetstillståndet ska vara klart före inresan. Arbetstillstånd måste sökas via svensk ambassad i hemlandet. I särskilda fall kan utlänningar ansöka i Sverige om arbetstillstånd.
- Det är tillåtet att söka arbetstillstånd i Sverige när arbetstagaren har ett tillfälligt uppehållstillstånd och vill byta arbetsgivare. Det är också tillåtet för den som har och söker ett bristyrke.

Migrationsverket upprättar i samarbete med Arbetsförmedlingen en lista med yrken där det finns en stor efterfrågan på arbetskraft. Om en utlänning vill söka något av dessa yrken kan man få resa in till Sverige för en anställningsintervju med en arbetsgivare. Då kan utlänningen få ett *arbetsökarvisum* och kan även ansöka om arbetstillstånd inifrån Sverige. På UDs hemsida står det vilka länder vars medborgare måste ha visum. (www.regeringen.se) Bevis om arbetstillstånd ska finnas i pass eller kunna styrkas med annan handling.

Undantag från kravet på arbetstillstånd

För att förstå vem som har rätt att arbeta i Sverige behöver man känna till reglerna för arbetstillstånd. Huvudregeln är att alla utlänningar ska ha arbetstillstånd enligt utlänningslagen. Det som kan vara svårt att hålla reda på är de många undantagen från kravet på arbetstillstånd, och det finns en rad undantag. Största delen av de utlänningar som arbetar i Sverige omfattas av dessa undantag. Det finns till exempel undantag för medborgare från andra EU-länder, för personer som redan har uppehållstillstånd i Sverige och i vissa fall för asylsökanden. Vi går här under igenom de viktigaste undantagen. Se även www.migrationsverket.se.

EU-länderna:

Belgien, Bulgarien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Sverige, Storbritannien, Tyskland, Österrike, Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern.

EES-länder:

Norge, Island och Liechtenstein

1.1 Den gemensamma nordiska arbetsmarknaden

Sedan 1954 är den nordiska arbetsmarknaden en gemensam arbetsmarknad. Det betyder att medborgare i Norden fritt kan ta jobb i annat nordiskt land. Det är en rättighet. Inga speciella krav riktas mot den anställde som flyttar eller mot deras arbetsgivare, till exempel avseende lön anställningsvillkor. Den friheten gäller även näringsidkare, arbetslösa och egenföretagare.

Den nordiska arbetsmarknaden är en del av EU/EES arbetsmarknad. Dessutom har Sverige ingått särskilda avtal med de andra nordiska länderna. Bosättningen är fri och inte kopplad till arbete. Även en arbetslös svensk medborgare har rätt att bosätta sig i ett annat nordiskt land.

1.2 Den gemensamma europeiska arbetsmarknaden

Sedan 1994 ingår Sverige i en gemensam arbetsmarknad med alla andra EU/EES länder. Inga speciella krav riktas mot anställda som flyttar inom EU/EES-länderna eller mot deras arbetsgivare, till exempel när det gäller arbetstillstånd, lön och anställningsvillkor.

EU/EES-medborgare och deras familjemedlemmar, oavsett deras medborgarskap, ingår i den gemensamma europeiska arbetsmarknaden. De omfattas av den fria rörligheten för arbetskraft inom EU. Tanken är att arbetsmarknaden inom EU/EES ska fungera som en utvidgning av den svenska arbetsmarknaden, med så få hinder som möjligt för arbetstagare att röra sig fritt inom EU.

- Inget arbetstillstånd krävs.
- Enda kravet för uppehållsrätt är att den som flyttar har ett arbete eller erbjudan om arbete.
- För vistelse mer än tre månader i Sverige ska EU-medborgare registrera sig hos Migrationsverket för att få ett så kallat uppehållsbevis. Det behövs bara en registrering av att personen arbetar i Sverige, ingen ansökan.
- Migrationsverket beviljar också uppehållsbevis för studier, bosättning och för egenföretagare.
- 18 900 sådana uppehållsrätter beviljades 2010.

Den utlänning som inte är EU-medborgare, men ändå har arbetstillstånd i ett annat EU-land och är anställd hos ett företag där, har rätt att följa med sin arbetsgivare för att arbeta i Sverige.

1.3 Regler för medborgare från länder utanför EU/EES

För medborgare från länder utanför EU/EES, gäller särskilda regler. Här följer en kort genomgång av dem. För tredjelandsmedborgare gäller en rad undantag från huvudregeln om krav på arbetstillstånd för utlänningar enligt utlänningslagen. Reglerna om undantag är omfattande och bitvis snåriga. Nedan följer en översikt av de viktigaste undantagen. Mer information finns hos Migrationsverket.

1.3.1 Permanent uppehållstillstånd

Alla, som har uppehållstillstånd i Sverige, har rätt att arbeta här även om de inte har svenskt medborgarskap. Den stora gruppen utländska medborgare som har permanent uppehållstillstånd i Sverige är flyktingar och deras anhöriga.

1.3.2 Asylsökande – AT-Und

Asylansökningar utreds av Migrationsverket, som beslutar om uppehållstillstånd. Om asylskälen uppfyller reglerna i svensk lagstiftning får den som söker asyl uppehållstillstånd och får bosätta sig tillfälligt i Sverige under

tiden för ansökan. Under den tiden, som ofta är lång, ibland flera år, får den asylsökande också jobba. Då utfärdar Migrationsverket ett så kallat AT-Und, ett undantag från kravet på arbetstillstånd för den asylsökande. Sedan den 1 augusti 2010 ges ett sådant AT-Und med en gång. Möjligheten för asylsökande att arbeta finns alltså numera från "dag ett".

För AT-Und gäller:

- Den sökande får fritt söka och ta arbete i Sverige.
- Ingen begränsning till yrke eller arbetsgivare.
- Inget särskilt krav på lön eller andra anställningsvillkor.

I januari 2010 var det 6 658 personer som hade AT-Und.

1.3.3 Övriga undantag för medborgare utanför EU/EES

- Medborgare i Schweiz är tredjelandsmedborgare med samma ställning som de som är varaktigt bosatta i EU. De behöver inte uppehålls- eller arbetstillstånd i Sverige.
- Studenter som har uppehållstillstånd för studier på högskolenivå behöver inte arbetstillstånd.
- Gästforskare som beviljats särskilt uppehållstillstånd för forskning behöver inte söka arbetstillstånd.

1.3.4 Undantag för vissa yrken

Det finns också vissa yrken som är undantagna från kravet på arbetstillstånd. Migrationsverket gör en lista med undantag för vissa yrken, till exempel för vissa transport- och vårduppdrag i Sverige. Se aktuell lista på Migrationsverket hemsida www.migrationsverket.se.

1.5 Egenföretagare och F-skatt för tredjelandsmedborgare

- Enligt svenska regler kan F-skatt beviljas till alla utlänningar, som har rätt att uppehålla sig i landet, till exempel asylsökande eller personer med tillfälliga uppehållstillstånd.
- En stor del av världens befolkning har rätt att uppehålla sig i Sverige i tre månader på så kallat turistvisum. Under den tiden kan de bedriva näringsverksamhet.
- Möjligheten att få uppehållstillstånd för näringsverksamhet finns, men den är starkt begränsad.

1.6 Skrupelfria arbetsgivare och papperslös arbetskraft

Papperslösa är personer som vistas i Sverige illegalt, som inte är asylsökande och som inte har arbets- eller uppehållstillstånd. Papperslösa är extremt utsatta för arbetsgivares godtycke.

Ingen arbetstagare ska behöva utstå exploatering. Att utnyttja papperslös arbetskraft är inte bara djupt omoraliskt det är även olagligt. Om arbetsgivaren inte betalar skatter och avgifter för den papperslösa arbetskraften gör han sig skyldig till skattebrott.

Om arbetsgivaren har kollektivavtal innebär papperslös arbetskraft troligen att han även gör sig skyldig till brott mot kollektivavtalet. Facket kan inte acceptera illegalt arbete, att någon arbetar för lägre än avtalsenlig lön

och utan sociala förmåner. Det är viktigt att stödja arbetstagare oavsett status och fackligt medlemskap.

LO-kongressen 2008 beslutade att verka för att arbetstagare som arbetar utan arbets- eller uppehållstillstånd bör avkriminaliseras, genom en ändring av utlänningslagen. Det bör också bli möjligt att utdöma skadestånd från arbetsgivaren. Det ska motsvara mellanskillnaden av den lön arbetstagaren fått jämfört med den som är normal i branschen. I de fall utnyttjandet är särskilt grovt bör allmänt skadestånd kunna utdömas.

LO vill också hitta former för att kunna biträda de papperslösa. Målet är att kunna ge fackligt stöd till alla arbetstagare på svensk arbetsmarknad oavsett deras status.

1.7 Frågor och svar om uppehållstillstånd

Vad händer med den som är här med ett tillfälligt arbetstillstånd och blir arbetslös?

Svar: Den arbetslöse kan byta arbetsgivare, men *måste skicka in en ny ansökan* om arbetstillstånd. Migrationsverket kan återkalla arbets- och uppehållstillståndet om den arbetslöse inte hittar ett *nytt jobb inom tre månader*.

Under de två första åren är uppehålls- och arbetstillståndet begränsat till en viss arbetsgivare och ett visst yrke. En ny ansökan måste alltså skickas in till Migrationsverket om arbetstagaren under dessa två år vill *byta arbetsgivare eller yrke*. Efter dessa två år ska arbetstagaren ansöka om *förlängning* av arbetstillstånd. Under denna period är arbetstillståndet knuten till viss arbetsgivare men inte till visst yrke. Byte av arbetsgivare under denna period medför att en ny ansökan måste skickas till Migrationsverket.

Vilka regler gäller för dem som byter från flyktingstatus till arbetskraftsinvandrare?

Svar: Den som är asylsökande i Sverige har ofta rätt att jobba i Sverige under tiden asylansökan utreds av Migrationsverket. Det sker genom att sökanden beviljas ett undantag från kravet på arbetstillstånd, då utfärdar Migrationsverket ett så kallat AT-und. (se nedan avsnittet 1.3.2 om AT-und).

Om asylansökan avslås, kan den asylsökande ansöka om arbetstillstånd i vissa fall. En sådan ansökan om arbetstillstånd måste göras senast två veckor *efter det att avvisningsbeslutet vunnit laga kraft*. Det går inte att söka detta arbetstillstånd innan det finns ett avvisningsbeslut.

Den asylsökande som fått avslag och vill söka arbetstillstånd måste ha arbetat i minst sex månader och måste ha ett erbjudande om fortsatt arbete under minst ett år. Båda anställningarna måste vara till avtalsenliga villkor och med minst 13 000 i månaden i lön.

De vanliga reglerna för arbetstillstånd gäller även här. Det betyder att arbetstillståndet är knutet till viss arbetsgivare och visst slag av yrke och att lön och villkor ska vara i nivå med svenskt kollektivavtal.

Upphör AT-und att gälla om uppehållstillståndet gått ut och personen gömmer sig i stället för att söka arbetstillstånd?

Svar: Ja, AT-und upphör att gälla när avvisningsbeslutet vunnit laga kraft.

Får den gömda personen göra en statusändring?

Svar: Nej.

Avtal och lagar på arbetsmarknaden

Sverige har ingen lagstiftning om minimilön, till skillnad mot de flesta andra länder i Europa. I Sverige är det en facklig uppgift att se till att arbetsgivarna blir bundna av kollektivavtal, som reglerar löner och anställningsvillkor.

Utan avtal kan arbetsgivaren i princip betala hur låga löner som helst till de anställda. Därför är kollektivavtalen helt avgörande när det handlar om att bestämma löner och andra anställningsvillkor.

Vad som gäller mellan arbetsgivare och anställda i Sverige regleras på tre nivåer: *i det enskilda anställningsavtalet, i kollektivavtalet och genom lagstiftning.*

Riksdagen har genom Medbestämmandelagen och annan arbetsrätt skapat förutsättningar för de fackliga organisationerna att kunna sköta övervakningen av löner och villkor. Staten ansvarar för arbetsmiljö- och annan skyddslagstiftning.

Det finns ingen myndighet som övervakar att arbetsgivare följer kollektivavtalen eller den arbetsrättsliga lagstiftningen, med undantag för arbetsmiljö och arbetstid. Det är en facklig uppgift att se till att arbetsgivare tecknar kollektivavtal och därefter övervaka att reglerna följs.

Fackets självklara utgångspunkt är att det inte ska gå att anställa arbetskraft till ett lägre pris eller på sämre villkor än kollektivavtalens nivå.

Lönedumpning drabbar inte bara de som anställs till sämre villkor än vad facket förhandlat fram. Det innebär också en press nedåt på kollektivavtalen, och därmed försämringar för alla löntagare inom avtalsområdet. Dessutom riskerar seriösa arbetsgivare som följer kollektivavtalen att slås ut.

Fackets mål är att alla arbetsgivare som bedriver verksamhet i Sverige ska vara bundna av kollektivavtal för det arbete som utförs här och att avtalen ska tillämpas på samtliga anställda. Alla som arbetar i Sverige ska omfattas av de regler som gäller på arbetsmarknaden. Ingen ska kunna utnyttjas av oseriösa arbetsgivare.

2.1 När gäller svenska kollektivavtal?

Ett svenskt kollektivavtal är bara tillämpligt på arbete som utförs i Sverige, om parterna inte kommit överens om något annat.

En arbetsgivare blir bunden av ett kollektivavtal genom att gå med i en arbetsgivarorganisation som har tecknat ett riksavtal eller genom att skriva ett avtal direkt med den fackliga organisationen, ofta ett så kallat hängavtal. Ett hängavtal hänvisar i huvudsak till ett riksavtal, som förbundet har tecknat. En arbetsgivare som inte tidigare har kollektivavtal kan också enligt MBL § 28 bli bunden av avtal genom att överta en verksamhet där kollektivavtal gäller.

Det förekommer att utländska företag redan tecknat kollektivavtal med en facklig organisation i sitt hemland. Det svenska kollektivavtalet är ändå det avtal som bestämmer anställningsvillkoren för personalen, trots att det svenska avtalet inte är det först träffade avtalet.

➤ **Fackets självklara utgångspunkt är att det inte ska gå att anställa arbetskraft till ett lägre pris eller på sämre villkor än kollektivavtalens nivå.** <

Grundprinciperna för vilka regler som då gäller är fastställda i den så kallade Lex Britannia. Den består av tre paragrafer i MBL, § 25a, § 31a och § 42a.

Facket kan och ska kräva att även utländska företag träffar svenska kollektivavtal för arbete i Sverige. Om företaget vägrar kan facket vidta stridsåtgärder.

Efter EU domstolens dom i Laval-målet får fackliga stridsåtgärder endast vidtas för att hävda vissa minimivillkor i kollektivavtalen. Avsikten med att kräva svenska kollektivavtal är att skydda de anställda mot sämre villkor än vad som gäller i Sverige. Om de anställda har bättre villkor ska de behålla dessa.

2.2 Vilket lands regler gäller?

När arbetsgivare och arbetstagare rör sig mellan olika länder kan det bli problem att avgöra vilket lands lagstiftning som ska tillämpas.

När facket träffar kollektivavtal med utländska arbetsgivare ska man alltid se till att ta in en *lagvalsbestämmelse*, som hänvisar till svensk rätt. Om parterna inte har skrivit in en lagvalsbestämmelse gäller det lands lagar som avtalet har sin starkaste anknytning till.

För att skydda arbetstagaren finns det begränsningar i avtalsfriheten när det gäller *enskilda anställningsavtal*. Det är inte tillåtet att avtala bort tvingande arbetsrättsliga regler, som är till arbetstagarnas förmån i det land där arbetet regelmässigt utförs. Enskilda anställningsavtal anses normalt ha den starkaste anknytningen till det land där arbetstagaren regelmässigt utför arbetet.

Om en arbetstagare kommer till Sverige *tillfälligt* och är anställd av en arbetsgivare verksam i ett annat land är det detta lands arbetslagstiftning – *inte den svenska* – som tillämpas på anställningsförhållandet.

Men från den principen finns det viktiga undantag. Dessa undantag regleras i den så kallade *utstationeringslagen*. Den lagen bygger på EUs utstationeringsdirektiv. Alla EU-länder ska införliva det i sin lagstiftning.

Utstationeringslagen innebär bland annat att den svenska *arbetstidslagen*, *arbetsmiljölagen* och vissa bestämmelser i *semesterlagen*, *föräldraledighetslagen* och *diskrimineringslagarna* ska tillämpas även för utstationerade arbetstagare. Tillsammans med kollektivavtalens minimilöner ingår dessa arbetsvillkor i den hårda kärnan av kollektivavtalet, enligt utstationeringsdirektivet.

Därutöver anses vissa arbetsrättsliga regler vara internationellt tvingande. Det innebär att de ska tillämpas på allt arbete som utförs i Sverige. Det gäller till exempel *lagen om anställningsskydd*.

Om det uppstår en tvist mellan parter som kommer från olika länder är det inte alltid självklart vilket lands domstolar som ska avgöra sådana tvister. För att slippa problem med detta bör *alla avtal med utländska arbetsgivare innehålla en bestämmelse om att tvister ska hanteras av svensk domstol*. Om det inte finns en sådan bestämmelse och det uppstår problem bör det lokala facket vända sig till sitt förbunds förhandlingsavdelning.

Tänk på:

När en svensk arbetsgivare tillfälligt utför uppdrag utanför landet med den i Sverige anställda personalen, bör villkoren regleras innan arbetet påbörjas. Utgångspunkten bör vara att anställningsvillkoren minst ska motsvara de som gäller för branschen i landet där arbetet ska utföras. I dessa fall kan det vara klokt att kontakta sitt förbunds förhandlingsavdelning.

➤ **Det finns alltså ingen särskild myndighet för detta, utan det är en facklig uppgift att åstadkomma kollektivavtal och bevaka att de följs.** <

➤ **Om det handlar om kortvariga arbeten är det i första hand viktigt att ett avtal kommer till stånd, inte att utreda vilket förbund som egentligen ska teckna avtalet.** <

2.3 De fackliga organisationernas bevakningsansvar

Huvudansvaret för att kontrollera att reglerna på arbetsmarknaden i Sverige följs ligger som tidigare nämnts på de fackliga organisationerna. Det finns alltså ingen särskild myndighet för detta, utan det är en facklig uppgift att åstadkomma kollektivavtal och bevaka att de följs.

Som fackligt förtroendevald eller facklig funktionär är det ett självklart uppdrag att se till att avtalen efterlevs. Medlemmarna på arbetsplatserna har också en viktig roll när det gäller kontrollen av avtalen.

2.3.1 Fackligt samarbete stärker avtalskontrollen

LO-förbunden har ett gemensamt ansvar att bevaka att det finns kollektivavtal på företag och arbetsplatser där ett LO-förbund har avtalsrätten.

Ett nära samarbete på alla nivåer mellan förbunden är viktigt för att få till stånd kollektivavtal på alla arbetsplatser. Det är viktigt att den som i sitt arbete eller på sin arbetsplats kommer i kontakt med en avtalslös arbetsgivare utanför det egna avtalsområdet snarast informerar det förbund som har avtalsrätten. Ofta är det självklart vilket förbund det är, men om man är osäker kan man kontakta LO.

Vem som har avtalsrätten regleras i den organisationsplan som fastställs av LO-kongressen. *Om det handlar om kortvariga arbeten är det i första hand viktigt att ett avtal kommer till stånd*, inte att utreda vilket förbund som egentligen ska teckna avtalet. Helst ska det finnas ett avtal innan något arbete påbörjas.

2.3.2 Samarbete för kollektivavtal

Ett sätt att stödja varandra är att alltid kräva av "den egna" arbetsgivaren, som ska anlita en entreprenör eller ett bemanningsföretag att även dessa ska vara bundna av kollektivavtal.

Ett sådant krav försvårar för oseriösa företag att få uppdragen. Förbunden kan också bistå varandra med att få fram handlingar och annan information. Det kan hos det anlitande företaget finnas sådant som är viktigt att veta för det förbund som organiserar de anställda hos entreprenören eller bemanningsföretaget.

Genom att konsekvent kräva kollektivavtal stödjer man det förbund som är eller blir motpart till det företag som får uppdraget.

Det gemensamma *avtalsregistret, ESA*, är ett bra verktyg för klubbar och avdelningar vid förhandlingar om entreprenör enligt MBL § 38. (Läs mer om MBL § 38 i avsnitt 3).

När det handlar om att tillämpa och följa kollektivavtalen ligger det yttersta ansvaret hos det förbund som har kollektivavtalet med arbetsgivaren.

Men även här är det bra att samarbeta fackligt. Till exempel bör fackklubben omgående kontakta det förbund som har tecknat avtalet om fackklubben upptäcker att entreprenören eller bemanningsföretaget bryter mot lag eller avtal.

2.4 Fackliga åtgärder för avtalskontroll:

Här följer ett antal förslag på åtgärder som klubb, avdelning och förbund kan vidta för att stärka kontrollen av kollektivavtalen.

- Vid entreprenader och inhyrning kan facket i förebyggande syfte använda medbestämmandelagens regler om information och förhandling.
- Vid misstanke om att entreprenören eller bemanningsföretaget bryter mot de regler som gäller, bör klubben lokalt noga dokumentera viktiga fakta. Klubben ska då försöka få fram anställningsbevis, lönespecifikationer och andra relevanta fakta. Ju tidigare klubben kan få fram uppgifter, desto snabbare kan man agera. Medlemmarna på arbetsplatsen kan ofta bidra med viktig information.
- När det finns kollektivavtal och medlemmar kan vi fackligt åberopa MBL § 19, för att kontrollera att arbetsgivaren följer lagar och avtal. Enligt MBL § 19 är arbetsgivaren skyldig att ge den fackliga organisationen möjlighet att granska *”böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet”* i den utsträckning som behövs för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse mot arbetsgivaren.
- Det finns också arbetsplatser där det finns kollektivavtal, men saknas medlemmar. Där bör facket hävda att det ligger i medlemmarnas gemensamma intresse att bevaka att alla arbetsgivare i branschen följer kollektivavtalet.
- Det går också att stärka fackets rätt att kontrollera att arbetsgivarna följer avtal genom att ta in sådana regler direkt i kollektivavtalet. Några förbund, som Transport, har i en del avtal lyckats få med sådana skrivningar. En sådan regel är värdefull att få med i de så kallade hängavtalen.
- Enligt MBL § 10 har facket rätt till förhandling med alla arbetsgivare där det finns eller har funnits en medlem. Den rätten gäller alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmen. Denna skyldighet att förhandla innebär bland annat skyldighet för arbetsgivaren att
 - inställa sig till ett förhandlingsmantråde,
 - gå in i sakliga överläggningar och motivera sin ståndpunkt i frågan
 - lämna motparten information så att denne kan ta ställning i förhandlingsfrågan och
 - lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.

En arbetsgivare som inte ställer upp på förhandling gör sig skyldig till förhandlingsvägran och blir skadeståndsskyldig gentemot den fackliga organisationen.

2.5 Internationellt samarbete

Många förbund har kontakter med sina systerförbund i andra länder. Sådana kontakter är allt viktigare för att öka samarbete och informationsutbyte över gränserna.

➤ **En arbetsgivare som inte ställer upp på förhandling gör sig skyldig till förhandlingsvägran och blir skadeståndsskyldig gentemot den fackliga organisationen.** <

➤ **Till exempel kan facket i arbetsgivarens ursprungsland ha information som inte finns att få tag på i Sverige eller information som helt enkelt är lättare att få fram i det landet.** <

Till exempel kan facket i arbetsgivarens ursprungsland ha information som inte finns att få tag på i Sverige eller information som helt enkelt är lättare att få fram i det landet. Det kan också hända att det svenska facket på samma sätt kan bistå förbund i andra länder.

Har förtroendevalda möjlighet att skaffa sig personliga kontakter är det värdefullt. Att detta kan ske smidigt och obyråkratiskt är en del av den fackliga styrkan.

Klubbar och avdelningar kan genom sitt förbund ofta få hjälp med till exempel namn, telefonnummer och andra uppgifter till arbetsplatser och fackklubbar i andra länder, som de vill kontakta.

Vid kontakter utanför Skandinavien är grundläggande kunskaper i språk en viktig förutsättning. Ofta klarar man sig med engelska, men det räcker inte alltid. Ett sätt att lösa språkfrågan är att be en förtroendevald eller en medlem som talar det aktuella språket om hjälp.

Om ett ärende mot en utländsk arbetsgivare måste drivas via domstol kan vi fackligt tvingas att anlita jurist från det land där rättsfallet ska prövas. Detta bör ske med medverkan av svenska, fackliga jurister. Dessa kan självklart också bistå utländska fack som behöver processa mot arbetsgivare i Sverige. Det är förbundet centralt som beslutar om och när facket ska anlita juridisk hjälp.

2.6 Samverkan med myndigheter

Även om facket har huvudansvaret för avtalskontrollen finns det ett antal myndigheter som har i uppdrag att övervaka olika delar av lagstiftningen och som de fackliga organisationerna kan samarbeta med.

- *Arbetsmiljöverket* ska kontrollera att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen efterlevs.
- *Polis* och åklagare ska förhindra och utreda brottsliga handlingar.
- *Skatteverket* ska se till att skattelagstiftningen följs och
- *Kronofogdemyndigheten* ser till att företagen betalar sina skulder till enskilda och till samhället.

Samarbetet mellan de fackliga organisationerna och myndigheterna ser olika ut i olika delar av landet. I Storstockholm har man haft ett projekt för att utveckla samarbetsformerna. Genom sådana projekt kan facket och myndigheterna förbättra samarbetsrutinerna och knyta kontakter, som är värdefulla i det fortsatta arbetet.

Även de arbetsgivare som följer lagar och avtal har ett intresse av att medverka till att övervakningen av arbetsmarknaden fungerar väl.

2.6.1 Bevakning av lagar och regler+

I arbetsmiljöfrågor bör det lokala facket ha ett nära samarbete med arbetsmiljöinspektionen på orten. Arbetsmiljölagen och arbetstidslagen är *straffrättsliga* lagar. Facket kan då visserligen påkalla förhandling men inte kräva skadestånd utan är i slutänden beroende av att arbetsmiljöinspektionen griper in.

Vi kan dock bidra till att uppmärksamma arbetsmiljöverket på farliga och dåliga arbetsmiljöer, så att de kan göra snabba ingripanden. Skyddsombud har i akuta lägen rätt att stoppa farligt arbete.

Vid en förhandling enligt MBL § 38 om entreprenader och inhyrning av arbetskraft är det bra att facket kontrollerar med kronofogdemyndigheten om den tilltänkte entreprenören eller bemanningsföretaget har obetalda skulder.

Kronofogdemyndighetens uppgifter är offentliga och kan kontrolleras med ett telefonsamtal. Gränsen för vad som är offentliga handlingar hos Skatteverket är inte lika tydlig. Dock finns ett ömsesidigt intresse hos myndigheten och facket att bekämpa ekonomisk brottslighet. Ett gott samarbete med myndigheterna och personliga kontakter är viktiga.

2.6.2 Kriminalitet

Ingen ska utsätta sig för onödiga risker i det fackliga arbetet.

Avslöja och bekämpa kriminella handlingar är i första hand en uppgift för polisen. Hamnar en förtroendevald eller en medlem i en situation som upplevs som hotfull ska facket inte ingripa, utan kontakta polisen.

Att en arbetsgivare inte följer kollektivavtalet är inte kriminellt. Däremot är det inte ovanligt att en arbetsgivare, som inte följer kollektivavtalet eller vägrar att sluta ett, också struntar i skyldigheterna mot samhället, till exempel inte bryr sig om att betala skatt och sociala avgifter.

Upptäcker det lokala facket skattebrott ska detta omgående anmälas till Skatteverket eller Ekobrottsmyndigheten. Ju tidigare sådan brottslighet upptäcks, desto större möjligheter har myndigheterna att ingripa. Om man på goda grunder misstänker att en arbetsgivare inte följer lagar och avtal kan facket via kronofogdemyndigheten kontrollera om det finns tidigare kända skulder.

Om det finns sådana skulder kan facket uppmärksamma kronofogden på att det kan vara lämpligt att de agerar snabbt för att driva in skulderna, så att inte företagets tillgångar försvinner, innan medlemmarna hinner få ut sina löner och ersättningar.

2.6.3 Skrupelfria arbetsgivare och papperslösa arbetare

Det finns situationer där arbetsgivare utnyttjar papperslösa. Oftast har de papperslösa löner och villkor långt under kollektivavtalens nivåer, eftersom de inte kan hävda sina rättigheter. Dessa arbetstagare är oftast inte medlemmar i facket, som ändå bör verka för att de får ut den ersättning de har rätt till enligt kollektivavtal.

Om facket bestämmer sig för att göra en förfrågan till Migrationsverket om en anställd har arbetstillstånd, bör en förtroendevald först ta kontakt med de papperslösa som berörs för att förklara hur och varför fackföreningen agerar.

Det är också viktigt att facket tar kontakt med medlemmarna på arbetsplatsen. Det handlar om att öka förståelsen för försvaret av kollektivavtalen och att motverka att människor utnyttjas.

Det är viktigt att facket agerar på ett sådant sätt att det aldrig lönar sig för en arbetsgivare att utnyttja människors svåra situation för att dumpa priser och villkor. (Se också avsnitt 1.6.)

➤ **Hamnar en förtroendevald eller en medlem i en situation som upplevs som hotfull ska facket inte ingripa, utan kontakta polisen.** <

› **Varje LO-förbund har regler för vem som har rätt att teckna hängavtal. Detsamma gäller vem som har rätten att teckna avtal med utländska arbetsgivare.** <

› **Granska kritiskt alla påståenden om att utländska företag bedriver tillfällig verksamhet i landet!** <

2.7 Vilka avtalskrav ska facket ställa?

Vid förhandlingar om hängavtal är det fackliga målet att villkoren ska överensstämja med vad som normalt gäller för branschen i övrigt i Sverige. Hängavtalen bör hänvisa till de tillämpliga riksavtalen i branschen. Alla LO-förbund har mallar för hur ett hängavtal ska utformas och dessa mallar ska alltid användas.

Varje LO-förbund har regler för vem som har rätt att teckna hängavtal. Detsamma gäller vem som har rätten att teckna avtal med utländska arbetsgivare.

Om det är oklart vem som ska teckna avtal, kontakta förbundets förhandlingsavdelning!

2.7.1 Utländska företag

Riksavtalen är utformade för att tillämpas på företag, som varaktigt bedriver verksamhet i Sverige. När ett utländskt företag är här med sin personal en begränsad tid uppstår ett antal frågor som inte är reglerade i riksavtalen.

När facket ska teckna avtal med utländska företag som ska utföra arbete i Sverige finns det ytterligare frågor som måste regleras. Det räcker inte att bara hänvisa till det svenska riksavtalet. Detta måste kompletteras och justeras för att fungera och även i praktiken skapa *likabehandling* mellan svenska och utländska arbetsgivare.

Grunden för denna likabehandling har förändrats efter Lavaldomen. Genom de lagändringar som skett efter domen, vilka trädde i kraft den 15 april 2010, har det fackliga arbetet försvårats. Likabehandling mellan utländska och svenska arbetstagare och företag kan nu endast åstadkommas om det utländska företaget går med på det frivilligt. Tvingas den fackliga organisationen att vidta stridsåtgärder är det bara vissa delar av våra riksavtal som vi kan kräva ska gälla.

LO har tagit fram riktlinjer för hur förbunden bör utforma sina utstationeringsavtal för att hålla sig inom denna hårda kärna i direktivet. Den förtroendevalde som hamnar i en situation där det gäller att teckna avtal med en utländsk arbetsgivare som *tillfälligt* bedriver verksamhet i Sverige bör kontakta sitt förbund för aktuell information.

Den borgerliga regeringen har också ifrågasatt de svenska kollektivavtalens ställning i lagstiftningen och i propositionen med anledning av Lavaldomen.

Regeringen hävdar att man kan likställa utländska anställningsavtal med svenska kollektivavtal, om arbetsgivaren kan visa att villkoren uppfyller den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. I så fall blir arbetet också fredat mot stridsåtgärder. I den situationen har regeringen helt tagit ifrån facket sitt viktigaste verktyg, kollektivavtalet.

För utländska företag som bedriver *varaktig* verksamhet i Sverige gäller svenska kollektivavtal och lagar på samma sätt som för svenska företag. Med *varaktig* menas att det utländska företaget bedriver ekonomisk verksamhet vid en fast inrättning på obestämd tid.

Utstationeringslagen gäller *inte* utländska företag som bedriver *varaktig* verksamhet i Sverige.

Arbetstagare, arbetsgivare eller egenföretagare?

Kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning gäller bara för den som är arbetstagare. Arbetstagarbegreppet är nyckeln till hela det sociala och rättsliga skydd som en arbetstagare har. Därför är det helt avgörande att slå fast om en person är arbetstagare eller inte. Det är också viktigt vem som är arbetsgivare, eftersom det är denne som facket ska förhandla med eller rikta krav emot.

Ofta finns det ett skriftligt anställningsavtal som slår fast vem som är arbetstagare och vem som är arbetsgivare. Här tar vi upp situationer där gränsdragningen är oklar. Den arbetsrättsliga lagstiftningen ger inget entydigt svar på vem som är att betrakta som arbetsgivare, arbetstagare eller uppdragstagare. Det handlar om en sammanvägning av olika faktorer, och vid tvister är det domstolen, som slutligen avgör saken.

En arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal, är gentemot facket skyldig att tillämpa avtalet på alla arbetstagare.

Det innebär att arbetsgivaren gör sig skyldig till *kollektivavtalsbrott* om han behandlar en person som *uppdragstagare*, när denne egentligen är arbetstagare. Då kan den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren för arbetet yrka allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

3.1 Arbetstagare

En person som utför arbete åt en arbetsgivare kan vara arbetstagare eller uppdragstagare. På samma sätt som när det gäller vem som är arbetsgivare, är det ofta tydligt både för den fackliga organisationen och för den som utför arbetet om den personen är arbetstagare eller uppdragstagare.

Men det finns situationer då den fackliga organisationen har anledning att undersöka om en person är arbetstagare eller uppdragstagare. Den arbetsrättsliga lagstiftningen och kollektivavtalen gäller som sagt enbart personer, som är att betrakta som arbetstagare.

Det finns *inte* någon definition av begreppet arbetstagare i lagen. I varje enskilt fall måste en helhetsbedömning göras. Då jämför man ett typiskt arbetstagarförhållande och ett typiskt uppdragstagarförhållande (se nedan).

Om förhållandet mest liknar ett arbetstagarförhållande ska man utgå från att det också är ett sådant. Detta gäller oavsett vad parterna valt att kalla sitt förhållande.

3.1.1 Vem är arbetstagare?

För att det ska råda ett anställningsförhållande, det vill säga att någon är att anse som *arbetstagare*, krävs följande:

- Den som utför arbete åt någon annan ska göra det *frivilligt*. I praktiken innebär det att det måste finnas ett avtal mellan den som utför arbetet och huvudmannen. Däremot finns inget krav på att avtalet ska vara skriftligt.
- Personen ska utföra *arbete*. Från detta undantas uppgifter som utförs i en familj eller mellan vänner.

› Den arbetsrättsliga lagstiftningen ger inget entydigt svar på vem som är att betrakta som arbetsgivare, arbetstagare eller uppdragstagare. <

› Om förhållandet mest liknar ett arbetstagarförhållande ska man utgå från att det också är ett sådant. <

- Arbetet ska utföras *åt någon annan*. Det är möjligt att vara arbetstagare i en rörelse som man själv äger. Det kan dock svårt att avgöra i det enskilda fallet. En viktig fråga är vilket inflytande delägaren har över bolaget.

Som exempel kan nämnas en aktieägare i ett aktiebolag, som redan innan han blev delägare hade haft ett avtal med bolaget om att utföra visst arbete mot ersättning. Den personen skulle även efter det att han eller hon blivit aktieägare kunna vara arbetstagare i bolaget. En delägare i ett enkelt bolag (en som bedriver enskild firma) kan dock inte vara arbetstagare i verksamheten.

3.1.2 Arbetstagare eller uppdragstagare?

För att bedöma om en person är arbetstagare eller uppdragstagare måste man göra en avvägning mellan en rad olika faktorer. Faktorer som talar *för* att en person som utför ett arbete är *arbetstagare* och inte uppdragstagare kan vara följande:

1. Den som utför arbetet ska löpande utföra det arbete som huvudmannen begär.
2. Arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll.
3. Den som utför arbetet ingår i huvudmannens organisation.
4. Den som utför arbetet ska göra det personligen.
5. Arbetsuppgifterna varierar.
6. Förhållandet mellan den som utför arbetet och huvudmannen är stadigvarande eller regelbundet.
7. Den som utför arbetet är förbjuden eller förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för någon annan. Med förhindrad avses då att tiden eller kraften inte räcker till att arbeta åt någon annan.
8. Huvudmannen tillhandahåller arbetsredskap, material, råvaror eller liknande.
9. Den som utför arbetet får ersättning för direkta utlägg. Som exempel kan nämnas utlägg vid tjänsteresor, utlägg för material eller liknande.
10. Ersättning för utfört arbete utgår åtminstone till viss del som garanterad lön.
11. Den som utför arbetet är rent allmänt sett i ekonomiskt eller socialt hänseende att jämställa med en arbetstagare, det vill säga beroende av och underordnad huvudmannen.

Faktorer som talar *för* att arbetet utförs av en *uppdragstagare* och inte en arbetstagare kan vara följande:

1. Den som utför arbetet har fått en auktorisation eller personligt tillstånd från myndighet att bedriva verksamheten.
2. Den som utför verksamheten gör det inom ramen för en registrerad firma.
3. Den som utför arbetet är inte skyldig att utföra det personligen utan kan överlåta det helt eller delvis på någon annan.
4. Arbetet som ska utföras är begränsat till viss eller vissa bestämda arbetsuppgifter.
5. Förhållandet mellan avtalsparterna är av tillfällig natur och att den som utför arbetet har flera uppdragsgivare.
6. Den som utför arbetet är inte förhindrad – vare sig av avtalet eller av

arbetsförhållandena – att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt någon annan.

7. Den som utför arbetet använder egna maskiner, råvaror, redskap och liknande.
8. Den som utför arbetet står själv för utgifterna när arbetet utförs.
9. Den som utför arbetet är ekonomiskt och socialt jämställd med en uppdragstagare, det vill säga inte helt ekonomiskt beroende, utan är ekonomiskt självständig gentemot uppdragsgivaren.
10. Den som utför verksamheten beskattas som näringsidkare.

F-skattsedel innebär dock inte att man ur ett arbetsrättsligt perspektiv kan förutsätta att personen är en uppdragstagare. (Se mer om detta i avsnitten om F-skatt och om att driva tvister om arbetstagarbegreppet.)

Det är viktigt att göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter för att bestämma vem som är arbetstagare. Om man kommer fram till att en person är arbetstagare innebär det att arbetsrättslig lagstiftning gäller. Då är arbetsgivaren också skyldig att tillämpa kollektivavtalet, om arbetsgivaren är bunden av ett sådant avtal.

Om man kommer fram till att personen är uppdragstagare och arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, aktualiseras också frågan om arbetsgivaren har förhandlat enligt MBL § 11 och § 38 om entreprenad.

3.2 F-skatt

F-skatt och F-skattsedel är skatterättsliga begrepp och är inte knutna till arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga meningen.

Skatterättsligt finns det två former av preliminär skatt: F-skatt och A-skatt. Vilken skattsedel som personen innehar avgör hur den preliminära skatten ska betalas och om sociala avgifter ska betalas på ersättningen för det arbete som utförts. Både fysiska och juridiska personer kan få F-skattsedel.

Den som har F-skattsedel ska själv betala skatt och egenavgifter. Den arbetsgivare som betalar ersättning till en person med F-skattsedel är alltså *inte* skyldig att innehålla preliminär skatt eller betala arbetsgivaravgifter.

Att man bedriver eller avser att bedriva näringsverksamhet är avgörande för vem som får F-skattsedel. När det gäller fysiska personer ställer skattemyndigheten tre villkor för att kravet på näringsverksamhet ska vara uppfyllt:

1. Självständighet
2. Vinstsyfte
3. Varaktighet

Självständighet innebär normalt att man tar uppdrag från flera uppdragsgivare och själv beslutar hur uppdragen ska utföras.

Observera att F-skattereglerna har ändrats av den borgerliga regeringen. Den nya regeln syftar till att det ska bli lättare för den som bara har en enda uppdragsgivare att uppfylla kraven på näringsverksamhet.

Dessutom förutsätts att arbetet normalt utförs i egna lokaler och att egen utrustning och egna verktyg används.

Vinstsyfte innebär att avsikten med verksamheten är att den ska gå med vinst. Den som vill bedriva näringsverksamhet och få F-skattsedel ska kun-

› **F-skatt och F-skattsedel är skatterättsliga begrepp och är inte knutna till arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga meningen.** <

na visa att verksamheten kan beräknas ge ett ekonomiskt överskott på sikt. Däremot finns det inget krav på att vinst omedelbart ska uppkomma i verksamheten. Verksamhet som inte kan gå med vinst omfattas inte.

Varaktighet innebär att det ska vara en yrkesmässig verksamhet. Den ska bedrivas regelbundet och varaktigt. Ett fåtal uppdrag anses inte som näringsverksamhet även om de är både självständigt utförda och gjorda i vinstsyfte.

3.2.1 F-skatt och arbetstagarbegreppet

Den prövning som Skatteverket gör vid ansökan om F-skattsedel är *inte en arbetsrättslig prövning*. F-skatt är ett rent skatterättsligt begrepp som reglerar vilket inkomstslag man ska beskattas i.

Fackligt är det av stor betydelse att tolkningen av vem som är arbetstagarare förblir en fråga för arbetsmarknadens parter och ytterst domstolarna. Skatteverket ska och bör inte bedöma vem som arbetsrättsligt är att anse som arbetstagarare.

Det är en viktig facklig uppgift att bevaka om personer som formellt uppträder som egenföretagare med F-skattsedel egentligen är arbetstagarare. Om facket inte sköter denna bevakning finns det risk att arbetsgivarna i ökad utsträckning använder så kallade F-skattare för att kringgå kollektivavtalen och sätta press på anställningsvillkoren.

Det är också mycket viktigt att använda de fackliga möjligheterna att agera om vi bedömer att en person som har F-skattsedel och utför arbete egentligen bör betraktas som arbetstagarare.

Skattemyndighetens prövning för att utfärda F-skattsedel grundar sig på de uppgifter som sökanden lämnat. Den prövningen kan aldrig ersätta den allsidiga prövning som sker när vi agerar fackligt.

3.3 Arbetsgivare

Den juridiska eller fysiska person som har avtalat med någon om att denne ska utföra arbete i ett anställningsförhållande är arbetsgivare. Arbetsgivare är i arbetsrättslig mening den som är *motpart* till arbetstagararen i anställningsavtalet. Det är till arbetsgivaren, som vi kan rikta våra fackliga krav.

Både juridiska personer (aktiebolag, handelsbolag med mera) och fysiska personer kan vara arbetsgivare. Ett aktiebolag är en juridisk person. För anställda i ett aktiebolag är bolaget arbetsgivare. Anställningsavtalet påverkas inte av att aktier i bolaget köps och säljs.

Ett så kallat enkelt bolag eller enskild firma är *inte* en juridisk person. Arbetsgivare är då den fysiska person som har registrerat den enskilda firman.

För att fastställa *vem som är arbetsgivare* kan det vara enklast att först ta ställning till om den som utför arbetet är att anse som *arbetstagarare*. Om så är fallet blir nästa steg att bedöma vem som är arbetstagararens motpart, det vill säga arbetsgivare i lagens mening.

Det finns situationer då *flera* bolag eller personer skulle kunna vara arbetsgivare. Ta till exempel en person som vistas tillfälligt i Sverige och utför arbete på en arbetsplats. Den personen kan anses vara anställd av tre olika arbetsgivare! Antingen av företaget som bedriver verksamheten, eller av ett svenskt "förmedlingsföretag", som förmedlat kontakten mellan den anställda och uppdragsgivaren, eller av ett utländskt bemanningsföretag.

› **Arbetsgivare är i arbetsrättslig mening den som är motpart till arbetstagararen i anställningsavtalet.** <

3.3.1 Utländska arbetsgivare

Många utländska företag bedriver verksamhet i Sverige genom ett svenskt bolag, exempelvis ett svenskt aktiebolag. Det innebär att arbetsgivaren är svensk och ska följa svenska lagar och regler. Att bolaget är utlandsägt spelar ingen roll för den arbetsrättsliga regleringen.

När utländska företag bedriver verksamhet i Sverige gäller reglerna i *lagen om utländska filialer* och förordningen om utländska filialer. Den borgerliga regeringen har på senare år ändrat i dessa regler och genomfört en rad undantag. (Lag 2009:1083 som trädde i kraft 2009-12-27 och lag 2011:722 som trädde i kraft 2011-07-01).

Enligt filiallagen ska utländska företag bedriva verksamhet i Sverige genom filial, dotterbolag eller agentur. Med filial menas att det utländska företaget har ett avdelningskontor i Sverige. En filial ska registreras hos Bolagsverket. Filialens verksamhet ska bedrivas under ett särskilt namn som innehåller ordet "filial". Filialens brev, fakturor, orderblanketter och webbplatser ska innehålla uppgifter om det utländska företagens rättsliga form och säte, det utländska register där företaget är registrerat, företagens registreringsnummer i det utländska registret och filialens organisationsnummer i Sverige. Filialen ska ha egen bokföring.

De ändringar i filiallagen som gjordes 2011 innebär att kravet på filial, dotterbolag eller agentur inte gäller för utländska företag från EES-området. Utländska företag från EES-området får alltså bedriva verksamhet i Sverige även i andra former. Tidigare gällde dessutom ett krav på att det av filialens namn skulle framgå det utländska företagens namn och nationalitet. Detta krav är numera borttaget.

Filialen ska stå under ledning av en verkställande direktör. Tidigare gällde att om den verkställande direktören inte var bosatt i Sverige skulle det finnas en person som var bosatt i Sverige som var behörig att ta emot delgivningar. Numera gäller att den verkställande direktören ska vara bosatt inom EES-området. Om denne inte är bosatt inom EES-området ska det finnas en person som är bosatt i Sverige som är behörig att ta emot delgivningar. Denna person ska finnas angiven i det svenska filialregistret.

Om enskilda personer som är bosatta utomlands driver verksamhet i Sverige ska det finnas en föreståndare som är bosatt i Sverige som ansvarar för den verksamhet som bedrivs här. Föreståndaren ska vara registrerad hos Bolagsverket. Den borgerliga regeringen har begränsat kravet på föreståndare till att gälla endast den som är bosatt utanför EES-området. Enskilda personer som är bosatta inom EES-området kan driva näringsverksamhet i Sverige utan att ha en föreståndare för verksamheten som är bosatt här.

För utländska företag utanför EES-området och enskilda näringsidkare bosatta utanför EES-området gäller att byggtreprenader som drivs under högst ett år är undantagna från krav på filial och föreståndare.

Utländska företag och utomlands bosatta utländska medborgare som driver näringsverksamhet i Sverige lyder under svensk lag och svensk domstol när det gäller denna verksamhet.

De förändringar som den borgerliga regeringen genomfört medför stora svårigheter för facket att förhandla och träffa kollektivavtal med dessa företag och näringsidkare. Istället för att tala direkt med företagens repre-

sentanter i Sverige, får vi i fortsättningen använda oss av telefon, post och e-post för att försöka nå dessa företag. Sannolikt måste vi räkna med att oftare behöva varsla om stridsåtgärder mot dessa företag så att företagen får ett intresse av att se till att det finns en behörig representant i Sverige.

3.4 Entreprenader

Oseriösa arbetsgivare kan försöka kringgå de villkor facket förhandlat fram i kollektivavtal genom att anlita entreprenörer. Därför måste facket bevaka entreprenader på arbetsplatserna. En viktig fråga är om entreprenören är att betrakta som arbetsgivare, eller om det är företaget som anlitar entreprenören som är arbetsgivare.

Fackets möjlighet att hävda kollektivavtalet – eller kräva att ett sådant tecknas – bygger ju på att vi riktar kravet mot den som är arbetsgivare. Två exempel:

Exempel 1 Entreprenören är arbetsgivare

Kalle är formellt anställd i bolaget Entreprenad AB. Bolaget Husbyggaren AB är beställare och upphandlar en entreprenad av Entreprenad AB. Kalle arbetar på bygget, han får sin lön från Entreprenad AB. Arbetsledningen sköts av Putte som är anställd byggleddare i Entreprenad AB. I detta fall är Entreprenad AB att anse som arbetsgivare för Kalle. Om entreprenören är en självständig företagare kan man som regel utgå från att det är entreprenören och inte beställaren som är arbetsgivare.

Exempel 2 Beställaren är arbetsgivare

Kalle är formellt anställd i Entreprenad AB. Bolaget Husbyggaren AB anlitar Entreprenad AB som underentreprenör för ett långvarigt arbete med uppförandet av ett helt radhusområde i X-köping. Kalle arbetar under hela byggtiden. Han har ingen arbetsledning från Entreprenad AB utan arbetsuppgifterna, arbetstiderna, löneutbetalningarna och arbetsledningen har skötts av Husbyggaren AB.

I detta fall är det inte lika självklart att Entreprenad AB är att anse som arbetsgivare. Då Entreprenad AB inte utfört några som helst centrala arbetsgivarfunktioner, inte ens löneutbetalningar, kan det vara Husbyggaren AB, som är arbetsgivare.

3.5 Bemanningsföretag

Med bemanningsföretag avses bolag som hyr ut arbetskraft (uthyraren) för att utföra arbetsuppgifter i andra bolags verksamheter (inhyraren).

Arbetstagaren är anställd hos uthyraren som således är arbetsgivare. Det är alltså mot uthyraren som de arbetsrättsliga reglerna i exempelvis LAS gäller.

Om arbetstagaren under mycket lång tid arbetar hos samma inhyrare under förhållanden som liknar ett anställningsförhållande skulle man kunna hävda att inhyraren i själva verket är arbetsgivare.

Frågan har inte prövats i domstol.

Exempel 1 Uthyraren är arbetsgivare

Stina är anställd vid bemanningsföretaget Maskinen AB. Hon hyrs ut som

grävmaskinist till bolaget Stora Bygget AB (inhyraren) under två månader. Hon ingår i det ordinarie arbetslaget, men hennes arbetsledare kommer från samma bemanningsföretag som Stina själv. Stinas arbetsgivare är i detta fall otvetydigt bemanningsföretaget Maskinen AB. Hennes anställningsförhållande är typiskt för bemanningsföretag.

Exempel 2 Inhyraren kan vara arbetsgivare

Stina har nu arbetat som grävmaskinist hos Stora Bygget AB oavbrutet i två år. Någon arbetsledare från Maskinen AB finns inte kvar hos Stora Bygget AB utan Stina får all arbetsledning från inhyrarens ordinarie personal. Hon planerar sina ledigheter tillsammans med inhyraren. Inhyraren har också utbildat Stina till andra likartade arbetsuppgifter som hon enligt inhyrarens anvisning utför.

I detta fall kan man ifrågasätta om inte Stina numera är att anse som arbetstagare hos Stora Bygget AB; hon har arbetat där länge, arbetsledningen sker uteslutande av Stora Bygget AB, hon har vidareutbildats och fått nya arbetsuppgifter av inhyraren, och relationen till uthyraren är mycket begränsad.

3.6 Att driva tvister om arbetstagarbegreppet

Tvister om arbetstagarbegreppet bör förberedas noga. Det är viktigt att den lokala fackliga organisationen samlar in och dokumenterar uppgifter om hur det arbete utförs som tvisten gäller. Vem som har rätt att driva tvisten för förbundets räkning regleras inom respektive förbund. Vid osäkerhet kan det lokala facket kontakta förhandlingsavdelningen på sitt förbund.

En självklar utgångspunkt i tvisten är de kriterier för ett arbetstagarförhållande som angetts ovan. Följande exempel visar hur man kan gå tillväga för att driva tvister om arbetstagarbegreppet när det gäller personer med F-skattsedel och bemanningsföretag.

Metoden är densamma oavsett om det gäller personer som bor och arbetar i Sverige stadigvarande eller arbetar här tillfälligt.

Exempel 1: F-skattaren

Furufest AB tillverkar furumöbler. I bolaget arbetar 13 tillsvidareanställda möbelsnickare. Bolaget har kollektivavtal med GS-facket. Lokal facklig företrädare är John som ser till att villkoren i avtalet följs.

En dag dyker snickaren Adam från X-land upp på arbetsplatsen. Han ska hjälpa till med möbelsnickeriet. Adam innehar F-skattsedel. Samtidigt med Adam kommer också en av bolagets chefer och berättar att Adam är egenföretagare och ska delta i tillverkningen av furumöbler.

John blir misstänksam, men det visar sig att Adam faktiskt har F-skattsedel. Han har dock inte med sig några egna verktyg och kan inte säga hur länge han ska arbeta för Furufest AB. Vidare får John veta att Adam får betalt per timme – men att Furufest AB endast betalar honom hälften av timlönen enligt gällande kollektivavtal.

Arbetsledaren fördelar arbetet för samtliga möbelsnickare inklusive Adam, och han har samma raster och arbetsschema som de anställda snickarna.

Vad ska då John göra?

➤ *Vem som har rätt att driva tvisten för förbundets räkning regleras inom respektive förbund.* <

1. John ska naturligtvis tala med Adam och försöka ta reda på under vilka villkor och på vilket sätt han utför arbete åt arbetsgivaren. John bör då skriva ned de uppgifter han får, om han senare behöver använda dem.

John bör också skriva ned vad han faktiskt ser hända på arbetsplatsen; under vilka förhållanden Adam arbetar och i vilken mån han har andra eller likadana förhållanden som de anställda i bolaget.

Eftersom bolaget anlitar Adam som uppdragstagare utan att i förväg förhandla med facket har bolaget brutit mot såväl MBL § 11 som § 38.

2. Eftersom det finns kollektivavtal med arbetsgivaren bör John åberopa MBL § 19 för att kontrollera om det finns någon överenskommelse mellan arbetsgivaren och Adam och vad den i så fall innehåller för villkor. Motiveringen till detta är att John behöver uppgifterna för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse mot arbetsgivaren, exempelvis lönesättningen.

Påträffas skriftliga handlingar ska John be att få kopior av dem. Vägrar arbetsgivaren att lämna information enligt MBL § 19 bör John omedelbart påkalla lokal förhandling och yrka skadestånd för brott mot MBL § 11, 19 och 38.

3. När John samlat information om hur Adam arbetar för bolaget kan det vara bra att utreda om Adam är att anse som en arbetstagare och vad som talar emot, enligt kriterierna ovan.
4. John kommer fram till att Adam är helt osjälvständig i förhållande till bolaget. Han har inga egna verktyg, han går under bolagets arbetsledning och arbetar i bolaget på samma sätt som de tillsvidareanställda snickarna – med undantag för att Adam har sämre villkor och innehar F-skattsedel.
5. John drar då slutsatsen att Adam är att anse som arbetstagare i bolaget. Han vet också att F-skattsedeln inte i sig avgör om någon är arbetstagare eller uppdragstagare enligt lagen. I det här läget föreslår John att Adam ska gå med i facket.
6. John kontaktar Skatteverket och informerar om att Adam inte uppfyller kravet på bland annat självständighet och att myndigheten därför bör återkalla F-skattsedeln. Om F-skattsedeln återkallas blir Furufest AB skyldigt att betala in skatt och sociala avgifter för Adam.
7. John kallar nu till lokal förhandling. Av kallelsen framgår att facket avser att begära skadestånd för kollektivavtalsbrott och för brott mot MBL § 11 och 38.
8. Vid förhandlingen begär den fackliga organisationen allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott, eftersom arbetsgivaren inte har tillämpat kollektivavtalet gentemot Adam, som ju är att anse som arbetstagare.

Det begärda skadeståndets storlek bör motsvara den vinst arbetsgivaren gjort genom att anlita Adam och dessutom ytterligare ett rejält påslag.

Det allmänna skadeståndet ska alltså vara avsevärt högre än den vinst bolaget gjort på att anlita en uppdragstagare.

Det får aldrig vara ekonomiskt lönsamt för ett bolag att kringgå kollektivavtalet genom att anlita en påstådd uppdragstagare och betala honom eller henne låg ersättning.
9. Bolaget motsätter sig fackets krav. De anser att Adam är uppdragstagare och att det därför står bolaget fritt att avtala om ersättningen.

10. Ärendet går vidare till central förhandling och stämning i Arbetsdomstolen. Eftersom John gjort ett så bra grundarbete och dokumenterat vad han sett och hört finns också bra bevisning i målet.

I exemplet ovan finns det kollektivavtal med arbetsgivaren. Det innebär att den fackliga organisationen kan påtala avtalsbrott om den påstådda uppdragstagaren får ersättning som är lägre än vad som avtalats. Arbetsgivaren är nämligen skyldig att tillämpa kollektivavtalet på samtliga arbetstagare.

Kollektivavtalet är det i särklass bästa instrumentet för att förhindra lönedumpning. Fackligt ska vi alltid arbeta för att alla arbetsplatser omfattas av kollektivavtal. Självklart ska vi lägga ned extra kraft på detta om vi misstänker att en arbetsgivare utan kollektivavtal anlitar personer till ersättning under avtalad lön.

Om arbetsgivaren vägrar att teckna kollektivavtal bör stridsåtgärder vidtas, se kapitel 5. Det är naturligtvis viktigt att samtidigt försöka organisera så många medlemmar som möjligt på arbetsplatsen.

Exempel 2 – Det utländska bemanningsföretaget

På Bröd & Bullar AB tillverkas bröd och bakverk. Bolaget har kollektivavtal med Livs. Bolaget har 40 anställda. Det är uppenbart att produktionen inte kan hållas i gång med 40 anställda och Bröd & Bullar AB hyr därför in tio personer för att arbeta i produktionen.

De inhyrda personerna är anställda i bemanningsföretaget RentAHuman Ltd med säte i London. Efter att de tio har arbetat en tid i produktionen framkommer att den lön, som RentAHuman Ltd betalar dem är väsentligt lägre än den lön som de 40 övriga anställda har och som är reglerad genom kollektivavtal.

Bröd & Bullar AB har valt att hyra in billig arbetskraft från det engelska bolaget. Det sätter givetvis press på de lönenivåer som finns enligt kollektivavtalet. Det gäller därför att hitta ett så effektivt angreppssätt som möjligt.

Först kan konstateras att de tio är anställda i RentAHuman Ltd och uthyrda till Bröd & Bullar AB. Enligt reglerna i MBL § 11 och 38 har Bröd & Bullar AB varit skyldigt att förhandla med Livs innan man hyrde in arbetskraft från RentAHuman Ltd.

En första åtgärd är att undersöka om så har skett. Förbundet bör därefter omedelbart genom brev till RentAHuman Ltd begära att bolaget genast tecknar kollektivavtal samt varsla om stridsåtgärder i form av nyanställningsblockad enligt reglerna i MBL.

Observera att det sedan EU-domstolens dom i Laval-målet ställs vissa krav på hur ett kollektivavtal ska vara utformat och vad det ska innehålla om facket ska få vidta stridsåtgärder mot bolag inom EU.

Innan varsel läggs, kontrollera med ditt förbund att kollektivavtalet är anpassat till EU-rättens krav!

Samtidigt som facket varslar RentAHuman Ltd om stridsåtgärder varslar man Bröd & Bullar AB om sympatiåtgärder i form av strejk från samma tidpunkt som nyanställningsblockaden träder i kraft.

Om RentAHuman Ltd vägrar teckna avtal träder stridsåtgärderna i kraft. Stridsåtgärderna ska självklart diskuteras och förankras hos medlem-

➤ **Kollektivavtalet är det i särklass bästa instrumentet för att förhindra lönedumpning.** <

marna på arbetsplatsen. Beslut om eventuella stridsåtgärder fattas av förbundsstyrelsen. (Läs mer om stridsåtgärder i kapitel 5).

Exempel 3 – "Förmedlaren"

På restaurangen Glada Hästen som ägs av restaurangkedjan Sprit & Profit AB har man hyrt in ett antal kockar från X-land på vad man kallar "uppdragsbasis". Samtliga kockar innehar F-skattsedel. De arbetar enligt schema på Glada Hästen, samma schema som de kockar som är anställda där. De har också samma arbetsledning som de anställda arbetstagarerna.

På arbetsplatsen finns kollektivavtal med Hotell- och Restaurang Facket, HRF. Kockarna på uppdragsbasis får dock en betydligt lägre ersättning än de anställda kockarna. De får inte heller någon ersättning för övertid eller någon OB-ersättning.

Kockarna som lejts på uppdragsbasis har förmedlats av handelsbolaget Kocktjänst HB. De förmedlar kockar över världen och administrerar utbetalningen av de ersättningar som de förmedlade kockarna ska ha.

Ska HRF acceptera detta eller kan förbundet göra något åt saken?

Situationen har likheter med exempel 2 ovan. I det här fallet finns dock en förmedlare, en så kallad *mellanman*. Det är Handelsbolaget Kocktjänst HB, som påstår sig enbart förmedla uppdragstagare.

Fackligt måste vi hantera situationen så effektivt som möjligt. Det handlar om att skydda kollektivavtalet och samtidigt se till att uppdragskockarna inte utnyttjas.

Ett första steg är att informera uppdragskockarna om de svenska kollektivavtalen, och att facket kommer att vidta fackliga åtgärder. En tolk som är bekant med den svenska arbetsrätten kan behövas vid ett sådant samtal.

HRF har sedan två möjligheter att agera. En möjlighet är att hävda att uppdragskockarna är arbetstagare hos Sprit & Profit. Facket kan då påkalla tvisteförhandling och kräva skadestånd för kollektivavtalsbrott mot Sprit & Profit. Fördelen med detta är att det är lättare att ha en effektiv facklig kontroll och övervakning över det bolaget och att det kan bli rejält dyrt för det bolaget att försöka kringgå kollektivavtalet. Nackdelen är att en eventuell domstolsprocess tar ganska lång tid.

Den andra möjligheten är att HRF genast begär kollektivavtal med mellanmannen HB Kocktjänst och varslar om stridsåtgärder mot bolaget om avtal inte kommer till stånd. I det ligger att man påstår att mellanmannen egentligen är arbetsgivare för kockarna och hyr ut dem till Sprit & Profit AB.

För att förstärka den primära stridsåtgärden bör förbundet varsla om sympatiåtgärder mot Sprit & Profit AB.

Fördelen med detta är att det snabbt sätter företagen under stark press eftersom verksamheten riskerar att stoppas. Möjligen kan det leda till att Sprit & Profit AB väljer att anställa kockarna själva. Nackdelen är att även om HRF får ett kollektivavtal med HB Kocktjänst kan det i praktiken vara svårt att utöva en effektiv avtalskontroll hos detta företag.

Vilken väg som ska väljas måste bestämmas av berört förbund från fall till fall.

➤ **Vilken väg som ska väljas måste bestämmas av berört förbund från fall till fall.** <

3.7 Att företräda arbetstagare som inte är medlemmar

Facket har enligt lag rätt att företräda sina medlemmar bland annat inför domstol. Det är bara medlemmar som själva kan åberopa kollektivavtalet för att hävda sina rättigheter och få allmänt skadestånd om arbetsgivaren bryter mot avtalet.

Även om facket inte åtar sig att företräda arbetstagare som inte är medlemmar ligger det ändå i medlemmarnas intresse att förhindra att icke organiserade utnyttjas och exempelvis utför arbete till en lön som ligger under kollektivavtalet.

Om arbetsgivare kan anlita oorganiserad arbetskraft till en kostnad som ligger under den vi fackligt avtalat om får arbetsgivarna ett intresse av att enbart anställa oorganiserade.

Självklart ska facket först och främst lägga ned kraft på att få med de oorganiserade som medlemmar. Men när det gagnar medlemmarna bör facket också agera för att oorganiserade ska få löner och villkor enligt kollektivavtalen. Här måste bedömningen göras från fall till fall, i samråd med förbundet.

Rent juridiskt har den oorganiserade inga rättigheter på grund av kollektivavtalet. Det facket kan göra är att kräva ett allmänt skadestånd till den fackliga organisationen för kollektivavtalsbrott och därigenom indirekt tvinga arbetsgivaren att tillämpa avtalet på alla anställda.

➤ *Om arbetsgivare kan anlita oorganiserad arbetskraft till en kostnad som ligger under den vi fackligt avtalat om får arbetsgivarna ett intresse av att enbart anställa oorganiserade.* ◀

Entreprenader och bemanningsföretag

Omfattningen av entreprenader och inhyrning av personal ökar inom LO-förbundens avtalsområden. I takt med detta så ökar även antalet oseriösa aktörer inom entreprenad- och bemanningsområdet. Det här kräver en skärpt facklig bevakning i samband med anlitan av entreprenadföretag och bemanningsföretag. Men det kräver även en ökad facklig samordning mellan fackförbunden för att minimera risken för brott mot lagar och avtal.

4.1 Arbetsgivaren är förhandlingsskyldig

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som överväger att anlita arbetskraft genom en entreprenör eller ett bemanningsföretag är skyldig att påkalla primär förhandling enligt MBL § 11. Entreprenader och inhyrning är nämligen något som facket har ett starkt intresse av att utöva inflytande över.

Vid sådana förhandlingar ska arbetsgivaren kartlägga konsekvenserna och redovisa alternativen till att anlita arbetskraft, som inte ska vara anställd av arbetsgivaren.

På grund av de särskilda risker som finns vid entreprenad och inhyrning av arbetskraft har lagstiftaren gett facket ännu en möjlighet till inflytande. De reglerna finns i MBL § 38–40.

De paragraferna ska tillämpas om arbetsgivaren efter förhandlingar enligt MBL § 11 ändå beslutar att anlita arbetskraft i verksamheten utan att denna ska vara arbetstagare hos arbetsgivaren.

Förhandlingsskyldigheten i MBL § 38 inträder direkt när en arbetsgivare ska anlita någon annan att utföra arbete för hans räkning eller i hans verksamhet, utan att denne ska vara arbetstagare hos honom.

Arbetsgivarens skyldighet att påkalla förhandling gäller både vid entreprenad och vid inhyrning av arbetskraft. Arbetsgivaren har dock rätt att inleda ett anbudsförfarande eller göra andra förberedande insatser före förhandlingen.

Bestämmelserna i MBL § 38–40 är uppbyggda i två steg.

Det första steget gäller *information*. Det är en obligatorisk förhandlingsskyldighet, som ska ge facket möjlighet att få information från arbetsgivaren för att facket ska kunna ta ställning i frågan.

Det andra steget är en facklig *vetorätt* att förbjuda arbetsgivaren att anlita oseriösa entreprenörer eller bemanningsföretag.

Ett syfte med förhandlingarna är att klargöra om det finns skäl för facket att avge ett veto. Ett annat syfte är att få ett fackligt inflytande över vilka förhållanden som ska gälla för entreprenaden eller inhyrningen.

Förhandlingar om det lämpliga i att hyra in arbetskraft istället för att utföra arbetet med egna anställda behandlas enligt reglerna i MBL § 11.

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet gäller endast mot den organisation som har kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Arbetsgivaren kan fullgöra sin förhandlingsskyldighet enligt § 11 och § 38 vid samma tillfälle.

➤ **Arbetsgivarens skyldighet att påkalla förhandling gäller både vid entreprenad och vid inhyrning av arbetskraft.** <

4.2 Undantagen i MBL § 38

Primär förhandlingsskyldighet innebär att arbetsgivaren måste kalla till förhandling. Från den primära förhandlingsskyldigheten i MBL § 38 finns tre undantag. Vid *inhyrning* av arbetskraft är endast punkt *tre* tillämplig.

- **Undantag 1** När arbetet är av kortvarig och *tillfällig* natur, det vill säga inte återkommande.
- **Undantag 2** När arbetet kräver särskild *sakkunskap*. Exempelvis när en träindustri som inte har några anställda elektriker anlitar en för att installera en ny maskin.
- **Undantag 3** När den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som tidigare har godtagits av facket. Villkoren för den nya entreprenaden eller inhyrningen får dock inte på något väsentligt sätt skilja sig från den tidigare.

Om arbetsgivaren vill använda en annan person eller ett annat företag än tidigare kan undantaget inte användas. Undantaget gäller inte heller om ett företag tidigare godtagits av den fackliga organisationen, men det gällt andra arbetsuppgifter än de aktuella. Utrymmet för en arbetsgivare att åberopa undantaget är med andra ord begränsat.

4.3 Arbetsgivarens informationsskyldighet

Enligt MBL är det facket som avgör vad som är angeläget att veta när det gäller arbetsgivarens informationsskyldighet. Om vi fackligt ska godkänna en entreprenör eller ett bemanningsföretag bör vi begära minst följande information:

- Uppgift om entreprenören/bemanningsföretaget omfattas av kollektivavtal och i sådana fall vilket.
- Uppgifter om entreprenören/bemanningsföretagets ägare, ställföreträdare, ekonomiska ställning, eventuella skulder, samt om skatter och avgifter betalats.
- Anställningsförhållandena för entreprenören/bemanningsföretagets personal vilket också innefattar information om de anställdas utbildning i arbetsmiljöfrågor och annat som har betydelse för säkerheten på arbetsplatsen.
- Utredning om att entreprenören/bemanningsföretaget fullgör sina betalningar, samt betalar korrekta löner.

Om arbetsgivaren inte lämnar dessa uppgifter ska förhandlingarna *inte* slutföras. Om det leder till att arbetsgivaren frånträder förhandlingarna bör facket överväga att yrka skadestånd för icke fullgjord förhandlingsskyldighet och påkalla lokal tvisteförhandling om detta.

Dessutom kan det finnas anledning att misstänka att verksamheten hos entreprenören eller bemanningsföretag är oseriös när arbetsgivaren vägrar att lämna information.

Om arbetsgivaren har undanhållit väsentlig information som har betydelse för en eventuell vetoförklaring kan det också påverka fackets skadeståndsskyldighet för ett felaktigt lagt veto (se 4.5).

Även om arbetsgivaren är skyldig att se till att facket får fullgod informa-

› **Enligt MBL är det facket som avgör vad som är angeläget att veta när det gäller arbetsgivarens informationsskyldighet.** <

› **Även om arbetsgivaren är skyldig att se till att facket får fullgod information bör vi själva försöka kontrollera om företaget är seriöst eller inte.** <

tion bör vi själva försöka kontrollera om företaget är seriöst eller inte. Till dess detta är klarlagt bör vi förbehålla oss rätten att lägga veto mot entreprenaden/ inhyrningen.

4.4 Villkor facket bör ställa för att acceptera en entreprenad/ bemanningsföretag

Facket kan ställa villkor för att acceptera ett entreprenadföretag/ bemanningsföretag. För att villkoren ska bli effektiva bör arbetsgivaren förbinda sig att i avtalet med entreprenör/bemanningsföretag ta in en regel om att avtalet kan hävas om det inte uppfylls.

Här är några exempel på villkor som den fackliga organisationen bör försöka få in i förhandlingsprotokollet:

- Att det ska finnas *kollektivavtal* hos entreprenören innan det aktuella arbetet sätter igång. Detta krav ska även gälla för eventuella underentreprenörer.
- Att den fackliga organisationen hos uppdragsgivaren ska få *insyn* i förhållandena hos entreprenören/bemanningsföretaget och vid behov kunna kontrollera de anställdas löner och anställningsvillkor.
- Att arbetsgivaren, det vill säga uppdragsgivaren, ska påkalla nya förhandlingar innan en *underentreprenör* tas in på arbetsplatsen.
- Att underentreprenörer endast får anlitas om facket *godkänner* respektive entreprenör.
- Att det ska finnas en skriftlig plan för hur *arbetsmiljöarbetet* ska bedrivas på arbetsplatsen innan arbetet startar
- Att all personal har informerats om riskfaktorer och fått *utbildning* i de arbetsmiljöfrågor som är aktuella på arbetsplatsen.

En arbetsgivare får efter slutförda förhandlingar fatta vilket beslut han vill. Det finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att acceptera de villkor som facket ställer. Men normalt brukar arbetsgivaren vara intresserad av att facket godtar åtgärden i fråga. Om arbetsgivaren inte uppfyller väsentliga krav kan det finnas grund för facket att lägga veto enligt § 39.

4.5 Veto-rätten i MBL § 39

Det är enbart fackförbundet som har rätten att göra en vetoförklaring, det vill säga att lägga ett veto och därmed förhindra att entreprenören/bemanningsföretaget anlitas.

Veto kan facket lägga mot en entreprenör eller ett bemanningsföretag om man kan anta att anlitaandet av denne kan medföra ett åsidosättande av lag eller kollektivavtal för det arbete som ska utföras. Facket kan också lägga veto om anlitaandet strider mot vad som är allmänt godtagat inom avtalsområdet

Exempel på lagbrott är om arbetsgivaren anlitar en till synes självständig företagare eller uppdragstagare, som i själva verket arbetar under sådana förhållanden att han eller hon är att betrakta som *arbetstagare*. I dessa fall kan veto-rätten användas.

Arbetsgivare som inte följer *arbetsmiljölagen*, *arbetstidslagstiftningen* eller *kollektivavtalet* för arbetet begår också lagbrott. Det innebär att veto-rätten kan tillämpas.

➤ **Det är enbart fackförbundet som har rätten att göra en vetoförklaring, det vill säga att lägga ett veto och därmed förhindra att entreprenören/bemanningsföretaget anlitas.** <

Vetorätten kan även användas om det begås brott mot andra lagar, som *skatte-, socialförsäkrings- och utlänningslagar*.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att vetorätten kan användas när entreprenaden/inhyrningen kan antas leda till brott mot vilken lag som helst som tar sikte på förhållandena i arbetet.

Exempel på det är om arbetsgivaren smiter från *arbetsgivaravgifter* eller inte följer *trafiklagstiftningens* regler om maximilast.

Vetot kan enligt förarbetena till lagen användas om en arbetsgivare försöker att upprätta en *kedja av entreprenörer* och underentreprenörer. Erfarenheten säger att sådana kedjor kan leda till åsidosättande av bland annat arbetsrättslig lagstiftning och skattelagstiftning.

Vetorätten kan även användas när facket påkallat förhandling med stöd av MBL § 38, andra stycket.

Oavsett skälen för vetot måste det alltid läggas *innan* arbetsgivaren har träffat avtal med entreprenören/bemanningsföretaget. Facket kan inte återkomma med sina krav när avtalet väl är tecknat. Men har facket inte fått möjlighet att utnyttja rätten att lägga veto kan vi kräva *skadestånd* för brott mot MBL.

4.5.1 Att lägga veto

Det är ovanligt att facket använder sin rätt att lägga veto. Ett skäl kan vara att arbetsgivaren ofta tar hänsyn till de fackliga kraven redan i förhandlingen. Vetomöjligheten tjänar då syftet att ge facket en rimlig förhandlingsposition.

Ett annat skäl kan vara att de fackliga organisationerna är rädda att dra på sig skadestånd för felaktiga veton. Veto som lagts utan fog kan nämligen innebära skadeståndsskyldighet för facket.

"*Utan fog*" innebär att vetot lagts av helt ovidkommande skäl eller att facket gjort sig skyldigt till en allvarlig *felbedömning*. Arbetsgivaren behöver inte respektera ett sådant veto.

Risken för skadeståndsskyldighet ska inte överdrivas, förutsatt att facket gjort en ordentlig prövning av grunderna för vetot.

Arbetsdomstolen, som avgör frågan om skadestånd, har flera gånger bedömt att det inte funnits tillräckliga skäl för facket att lägga veto, men att vetot ändå lagts *med fog*.

I dessa fall är arbetsgivaren skyldig att respektera vetot till dess att domstolen prövat frågan och den fackliga organisationen slipper betala skadestånd.

Facket behöver *inte bevisa* att åtgärden verkligen kommer att leda till exempelvis lagbrott. Däremot krävs det att man kan anta att så kommer att ske. Bara påståenden eller lösa spekulationer duger inte utan man måste visa konkreta omständigheter som stödjer påståendet.

Det är bara den centrala fackliga organisationen – förbundet – som får lägga ett veto.

Om förbundet saknar erfarenhet av att lägga veto bör det kontakta jurist för att få hjälp med bedömningen och hur vetoförklaringen ska utformas. Det är viktigt att det blir korrekt. *Alla* omständigheter till stöd för att lägga veto måste *redovisas*, eftersom det bara är de redovisade omständigheterna, som kan åberopas i domstol.

➤ **Facket behöver inte bevisa att åtgärden verkligen kommer att leda till exempelvis lagbrott. Däremot krävs det att man kan anta att så kommer att ske.** <

4.5.2 Vetots rättsverkan

Om arbetsgivaren har ingått ett avtal med entreprenören/ bemanningsföretaget är det rättsligt bindande, även om den fackliga organisationen har lagt veto. Arbetsgivaren kan ändå bli *skadeståndsskyldig* för att ha åsidosatt det fackliga vetot.

En del *kollektivavtal* har bestämmelser som innebär att en arbetsgivare, som tecknar entreprenadavtal i strid mot ett korrekt lagt veto, är skyldig att upphäva entreprenadavtalet. I sådana fall begår arbetsgivaren kollektivavtalsbrott så länge entreprenadavtalet består.

4.6 Att tänka på inför offentlig upphandling

När stat, kommun, landsting eller av samhället ägda bolag handlar upp varor och tjänster finns det speciella regler. Detta regleras i lagen om offentlig upphandling (LOU) och i lag om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. De bygger på ganska komplicerade EU-regler.

Vid upphandling av tjänster är arbetsgivaren normalt skyldig att förhandla enligt MBL § 11. Om inte arbetsgivaren tar initiativet kan facket göra det enligt MBL § 12 och/eller kräva skadestånd för brott mot MBL § 11.

Det är oftast fackligt aktiva i Kommunal och SEKO som förhandlar med sina arbetsgivare inför offentliga upphandlingar. Ibland finns det entreprenörer på arbetsplatsen med anställda som är organiserade i andra förbund. Även dessa förbund bör då kontaktas inför en förhandling.

Som facklig företrädare måste man vara aktiv *tidigt* i processen vid offentlig upphandling. *Alla krav som ska ställas på leverantören måste finnas med från början*, när anbudsförfarandet inleds. Det går inte att ändra, ta bort eller lägga till krav i efterhand.

Vid offentlig upphandling är upphandlaren (kommunen, landstinget, staten) i princip skyldig att anta det anbud som är billigast eller ekonomiskt mest fördelaktigt bland de leverantörer, *som uppfyller alla krav som ställts vid upphandlingen. Därför är det viktigt att facket är med och påverkar i ett tidigt skede innan anbuden tas in.*

4.6.1 Krav vid offentlig upphandling

Det gäller att påverka den offentliga arbetsgivaren för att få in viktiga *fackliga krav* som en del av de villkor som måste uppfyllas i upphandlingen. Kraven som ställs får *inte särbehandla* utländska företag. Men det går bra att försöka få med krav om att exempelvis löner och anställningsvillkor ska vara i nivå med *branschens kollektivavtal* eller att *befintlig personal* ska tas över. Man bör ställa kraven så att de gäller även om entreprenören i sin tur anlitar en underentreprenör.

4.6.2 Anbudsutvärdering

Under utvärderingen av anbuden gäller sträng *sekretess*. Innan den offentliga arbetsgivaren skriver på något kontrakt är han dock *skyldig att förhandla* enligt MBL § 38.

Förhandlingen är tänkt att garantera att entreprenören är seriös, och facket kan begära sedvanlig information om den tilltänkta leverantören, se nedan. Men som sagt, facket kan inte i det sena skedet ställa nya krav på leverantören.

➤ *Alla krav som ska ställas på leverantören måste finnas med från början, när anbudsförfarandet inleds.* <

Fackliga stridsåtgärder

Om en arbetsgivare vägrar att teckna kollektivavtal måste facket vara berett på att vidta stridsåtgärder för att tvinga fram ett avtal.

5.1 Rätten att vidta stridsåtgärder

Ett fackförbund har rätten att vidta stridsåtgärder.

De måste beslutas i behörig ordning enligt MBL § 41. Vad som avses med *behörig ordning* framgår av respektive förbunds stadgar. I princip måste beslut fattas av förbundets styrelse för att kravet på behörig ordning ska vara uppfyllt.

Avdelningar och klubbar kan alltså inte på egen hand varsla om eller utlösa en stridsåtgärd. Förbundsstyrelsen kan delegera rätten att besluta om stridsåtgärder till en eller flera personer.

En facklig organisation, som inte är bunden av kollektivavtal med en arbetsgivare, har rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att träffa ett eget avtal.

Den enda begränsningen då gäller företag där det inte finns någon anställd, eller företag där bara företagaren med familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. *Nyanställningsblockad* är dock tillåten även mot ett sådant företag utan anställda.

Om det finns ett kollektivavtal mellan förbundet och arbetsgivaren kan i princip inga stridsåtgärder vidtas. Undantaget är *indrivningsblockad* avseende lön och andra ersättningar.

5.2 Primäråtgärd och sympatiåtgärd

En *primäråtgärd* är den åtgärd, som ett förbund vidtar mot den arbetsgivare facket vill teckna kollektivavtal med.

Sympatiåtgärd är den åtgärd, som ett förbund vidtar för att stödja primäråtgärden.

Sympatiåtgärd kan vidtas både av det förbund, som utlöst primäråtgärd, och andra förbund. Primäråtgärd och sympatiåtgärd kan och bör oftast träda i kraft samtidigt.

När primäråtgärden är lovlig är det fritt för andra förbund att varsla om och utlösa sympatiåtgärder. Det är i regel det förbund som vidtagit primäråtgärden, som begär sympatiåtgärder från andra förbund.

Sympatiåtgärder kan vara att andra fackliga organisationer blockerar det företag, som konflikten riktar sig emot.

För att öka pressen kan facket också rikta åtgärderna mot kunder och leverantörer, exempelvis företag som anlitar det företag man kräver att få avtal med.

Det ställs *inga krav* på att de anställda vid den arbetsgivare man tänker rikta stridsåtgärder mot är *medlemmar i facket*. Det är därför fullt möjligt att som primäråtgärd vidta en nyanställningsblockad mot en arbetsgivare, för att sedan utlösa egna sympatiåtgärder eller begära sådana från andra förbund, även om det inte finns någon medlem på företaget.

På arbetsplatser där facket inte har medlemmar är det ofta nödvändigt

› *En facklig organisation, som inte är bunden av kollektivavtal med en arbetsgivare, har rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att träffa ett eget avtal. Den enda begränsningen då gäller företag där det inte finns någon anställd, eller företag där bara företagaren med familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare.* <

att vidta sympatiåtgärder för att stridsåtgärderna ska ha tillräcklig effekt. Typexemplet på sådana arbetsplatser är utländska entreprenadföretag, som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige.

5.3 Familjeföretag och företag utan anställda

I MBL § 41b regleras hur stridsåtgärder får vidtas mot företag, som inte har några anställda och mot familjeföretag utan andra anställda än familjemedlemmar.

Den enda stridsåtgärd, som är tillåten mot dessa företag är *nyanställningsblockad*. Facket får framställa krav om att företaget ska teckna kollektivavtal, men om företaget vägrar kan facket alltså inte ta till stridsåtgärder.

Med familjemedlemmar avses make, sambo, föräldrar, far- och morföräldrar och barn. Även avlägsnare släktingar såsom syskon, fosterbarn, myndlingar och styvbarn räknas som familjemedlemmar om de lever tillsammans med företagaren eller har gemensamt hushåll med denne. Kravet på gemensamt bo eller samma hushåll gäller inte för make, sambo och vissa nära släktingar, men däremot gäller kravet för syskon.

Om det finns en *extern ägare* gäller *inte* förbudet mot stridsåtgärder. Förbudet gäller inte heller om alla som arbetar i företaget innehar F-skattsedel, men är att anse som *arbetstagare* i arbetsrättslig mening. Därför måste facket först utreda om personerna är uppdragstagare eller arbetstagare. Om de är arbetstagare är det fullt möjligt för facket att vidta konfliktåtgärder.

Kampen för ett kollektivavtal – TOYS”R”US

När leksakskedjan TOYS”R”US vägrade att teckna kollektivavtal med Handelsanställdas förbund, varslade förbundet om strejk (primäråtgärd). Därefter bad Handels om sympatiåtgärder såväl från andra LO-förbund som TCO-förbund. Det var många förbund som varslade och genomförde sympatiåtgärder.

Sjöfolksförbundet fraktade inte varor som skulle till leksakskedjan, Kommunal blockerade sophämtning från butikerna, Finansförbundet befattade sig inte med företagets penninghantering och så vidare. Detta innebar att TOYS”R”US efter en tids konflikt till sist tecknade kollektivavtal med Handels.

Lavalmålet

En splittrad Arbetsdomstol beslutade i december 2009 att Byggnads och Elektrikerna ska betala två miljoner i rättegångskostnader och en halv miljon i skadestånd till lettiska företaget Laval.

Bakgrunden var att ett svensktbolag, Baltic Bygg, hade fått i uppdrag av Vaxholms stad att bygga en skola. De lettiska arbetstagarna som utförde jobbet var dock anställda av det lettiska bolaget Laval, som ägde Baltic Bygg. Laval vägrade teckna kollektivavtal med Byggnads. Förhandlingarna bröt samman under hösten 2004 och Byggnads fattade beslut om blockad mot Laval och fick stöd av Elektrikerna. Det lettiska företaget vände sig då till Arbetsdomstolen.

Byggnads och Elektrikernas stridsåtgärder var helt klart tillåtna enligt svensk lag och grundlag. Laval, sponsrat av Svenskt Näringsliv, hävdade dock

att blockaden var olovlig enligt EU-rätten. Laval menade också att strejkrätten i Sverige var ett hinder mot företagets fria rörlighet och att det var tillräckligt att företaget betalade löner enligt det lettiska kollektivavtalet.

I december 2004 sade Arbetsdomstolen nej till Lavals krav att Byggnads skulle häva blockaden. I april 2005 vände sig AD till EU-domstolen för att få en tolkning av om svensk lag var i överensstämmelse med lagarna i EU, främst EU-fördraget och utstationeringsdirektivet (se mer om det nedan).

Arbetsdomstolen ställde två frågor till EUs domstol.

1. Om den svenska arbetsmarknadsmodellen där fack och arbetsgivare bär ansvaret för arbetsmarknaden är förenlig med EU-rätten när det gäller utländska företag som är här med sina anställda tillfälligt.
2. Om den så kallade Lex Britannia var förenlig med EU-rätten. Lex Britannia gör det möjligt för svenska fack att genom stridsåtgärder undantränga utländska kollektivavtal och ersätta dessa med svenska kollektivavtal.

EU-domstolens svar

I december 2007 fastställde EU-domstolen att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte i sig är ett hinder för den fria rörligheten, men man ansåg att Byggnads blockad stred mot utstationeringsdirektivet. EU-domstolen hävdade att direktivet är ett tak för de löne- och anställningsvillkor som får krävas i värdlandet, inte ett golv. Enligt EU-domstolen får fackliga stridsåtgärder endast vidtas för att uppnå det som ryms under taket, det vill säga endast för att uppnå minimivillkor.

EUs domstol menade att de villkor som facket ställer på utländska företag måste vara så tydliga och klara att lönekostnaderna kan beräknas från hemlandet. Beslutet innebär därmed också en begränsning av den fria förhandlingsrätten.

EUs domstol ansåg att de svenska Lex Britannia-reglerna var diskriminerande för utländska företag när det gäller möjligheten att undantränga utländska avtal och ersätta dem med svenska avtal.

EU-domstolen ansåg att Byggnads och Elektrikernas stridsåtgärder stred mot EG-rätten och därför var olovlig. Domstolen underkände alltså den svenska lagstiftningen. Det beskedet är bindande för Arbetsdomstolen. Målet i Sverige som avgjordes den 2 december 2009 gällde därför bara om de fackliga organisationerna ska betala skadestånd till bolaget och vem som ska stå för rättegångskostnaderna.

Utstationeringsdirektivet

Direktivet är en EU-lag som reglerar utstationering av arbetstagare inom EU. Med utstationering menas att ett företag som är etablerat i ett visst land tillfälligt åker till ett annat EU-land med sin personal för att arbeta där. Avsikten med direktivet var att fastställa minimivillkor som värdlandet ska garantera utstationerade arbetstagare.

EUs domstol gjorde en helt annan tolkning av direktivet och gjorde golvet till tak, vilket förbjuder krav på bättre villkor för arbetstagarna. De krav som facket får ställa gäller den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. Det är ett antal arbets- och anställningsvillkor som värdlandet ska garantera

utstationerade arbetstagare. Sverige kan enbart kräva att arbetsgivare från EU uppfyller följande krav i utstationeringsdirektivet:

Den hårda kärnan i kollektivavtalet

- Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- Minimilön
- Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen
- Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor
- Likabehandling av kvinnor och män, samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling

Lavalutredningen

Efter EU-domstolens utslag tillsatte den svenska regeringen en utredning för att föreslå ändringar av svensk lag för att uppfylla kraven från EU. Utredningen gällde när det är tillåtet att vidta stridsåtgärder mot utländska företag som är här tillfälligt och vilka krav facken kan ställa mot dem på lön och anställningsvillkor. Observera att varken EU- domen eller utredningen gäller vad som är tillåtet på den interna svenska arbetsmarknaden.

Lavalutredningen slog fast att den svenska arbetsmarknadsmodellen där arbetsvillkoren regleras genom kollektivavtal istället för genom lag får användas även mot utländska företag som är här tillfälligt.

Det är tillåtet att vidta stridsåtgärder mot dessa företag för att få tillstånd kollektivavtal som motsvarar våra riksavtal. Lönen måste dock vara möjlig att utläsa på förhand så det blir inte tillåtet att förhandla om lönen på företagsnivå som är vanligt i många svenska företag. Det facket får kräva är dock inte hela det svenska avtalet utan bara miniminivåer. Vad som utgör dessa miniminivåer fastställs dock av varje medlemsstat var för sig.

Lagändringarna

Regeringen valde att i huvudsak följa utredningens förslag. Utstationeringslagen och MBL har därför ändrats från och med den 15 april 2010. De innebär att det bara är vissa villkor som de fackliga organisationerna har rätt att kräva med stöd av stridsåtgärder. De villkor som facket då kräver måste ligga inom den sk hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. Lönen måste vara möjlig att beräkna på förhand. Om det utländska företaget kan "visa" att de anställdas lön och anställningsvillkor är minst lika bra som det facket får kräva är det helt förbjudet att vidta stridsåtgärder mot företaget för att få ett kollektivavtal.

LO kräver likabehandling

I maj 2004 utvidgades EU till att omfatta en rad länder i Östeuropa med väsentligt lägre arbetskraftskostnader. Lavalkonflikten var en direkt konsekvens av skillnaderna i arbetskraftskostnader som arbetsgivare försöker tjäna pengar på.

EU- domen i Laval-målet är en motgång för alla arbetstagare i Europa. Det är en uppfattning som LO delar med alla fackföreningar i Europa, även i de

nya medlemsstaterna. Många av de problem som domen skapat kan lösas i Sverige om den politiska viljan finns. Samtidigt måste EU-rätten ändras men det är ett arbete som tar längre tid.

Den nya lagstiftning som nu gäller i enlighet med Lavalutredningens förslag innebär en försämring av svensk arbetsrätt mot vad som gällde innan Lavaldomen. Det beror framförallt på att EUs domstol satt upp gränser för vilka krav på lön och anställningsvillkor facket kan kräva av utländska företag när de tillfälligt arbetar här.

För att åstadkomma likabehandling måste EU-rätten ändras. Domstolens dom innebär att företagets vinstintresse går före skyddet för de anställda.

LO kräver att det åter ska bli tillåtet att se till att svenska kollektivavtal fullt ut tillämpas på allt arbete i Sverige. LO kräver likabehandling mellan arbetstagare och mellan företag oberoende av nationalitet. Det måste vara tillåtet att ställa samma krav på utländska företag som på svenska.

5.4 Avtal med utländska företag

Det är tillåtet att vidta stridsåtgärder mot utländska företag som vistas tillfälligt i landet för att hävda *den hårda kärnan* i de svenska kollektivavtalen.

I första hand ska det utländska företaget tillämpa det svenska kollektivavtalet fullt ut. Om de vägrar ska det lokala facket kontakta sitt förbund för närmare rådgivning.

Facket kan alltid begära att företaget ska tillämpa det vanliga riksavtalet. Om företaget skriver på detta eller går med i en arbetsgivarorganisation gäller riksavtalet i sin helhet. Men om företaget inte går med på att bli bundet av ett sådant avtal kan facket bara vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett så kallat *utstationeringsavtal*.

LO har tagit fram riktlinjer för hur förbunden bör skriva sådana utstationeringsavtal. Med det avses ett kollektivavtal som bara reglerar den hårda kärnan i avtalet, det vill säga de delar som utstationeringsdirektivet anger att man alltid kan kräva. Det innebär att avtalet hämtar sitt innehåll från riksavtalet i branschen, men att det bara reglerar vissa frågor, den så kallade hårda kärnan.

Lönen i avtalet måste också vara tydlig och möjlig att beräkna på förhand.

Fackförbundet kan på egen hand upprätta ett utstationeringsavtal, men det går också att komma överens med den svenska arbetsgivarorganisationen om hur ett sådant avtal ska utformas.

5.5 Varsel sju arbetsdagar

Huvudregeln när en stridsåtgärd planeras är att *motparten* samt det statliga *medlingsinstitutet* ska varslas minst sju arbetsdagar i förväg. Det gäller också för eventuella sympatiåtgärder.

Sju arbetsdagens varsel gäller också om en part tänker utvidga stridsåtgärderna. Som arbetsdag räknas alla dagar utom lördagar och söndagar samt annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

En stridsåtgärd som ska inledas eller utvidgas en tisdag klockan 05.00 måste alltså varslas senast 05.00 fredagen elva dagar innan. Det förutsätter att inga extra helger eller aftnar infaller under varseltiden.

Oktober 2011	
1	Lördag
2	Söndag
3	Måndag
4	Tisdag
5	Onsdag
6	Torsdag
7	Fredag X Varsla senast
8	Lördag klockan 05.00
9	Söndag för att...
10	Måndag
11	Tisdag
12	Onsdag
13	Torsdag
14	Fredag
15	Lördag
16	Söndag
17	Måndag
18	Tisdag X ... här kunna
19	Onsdag inleda eller
20	Torsdag utöka en
21	Fredag stridsåtgärd
22	Lördag klockan 05.00
23	Söndag
24	Måndag
25	Tisdag
26	Onsdag
27	Torsdag
28	Fredag
29	Lördag
30	Söndag
31	Måndag

5.6 Det lokala arbetet inför en stridsåtgärd

När det blir aktuellt att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare finns ett antal frågor det lokala facket behöver utreda, så att förbundsstyrelsen har ett bra underlag för sitt beslut.

Första frågan är vem eller vilka som företräder företaget och tecknar dess firma. Svaret finns hos Bolagsverket, www.bolagsverket.se.

När det gäller familjeföretag måste facket utreda om företaget har arbetstagare som inte ingår i gruppen familjemedlemmar.

Ta också reda på om företaget är bundet av kollektivavtal med något annat förbund för någon annan typ av arbete. Då kan man be om information och upplysningar angående företaget från det fackförbundet.

Frågan är också vilka andra förbund som kan kontaktas för att åstadkomma effektiva sympatiåtgärder.

Framför allt bör facket kartlägga vilka företag som är stora kunder eller leverantörer till det företag vi kräver avtal med.

För att konflikten ska bli verkningsfull kan det behövas flera sympatiåtgärder. Därför är det viktigt att informera andra förbund tidigt, så att de snabbt kan ta ställning till en begäran om sympatiåtgärder.

5.7 Förankra stridsåtgärderna

Informationsmöten bör hållas ofta och klubben eller avdelningen måste verka för att det finns stöd för stridsåtgärderna hos alla berörda medlemmar. De måste förstå varför de ska lägga ned arbetet och klara sig på konfliktersättning, som oftast är lägre än den vanliga lönen.

Brist på information och delaktighet kan leda till att konflikten misslyckas. Därför är det viktigt att alla medlemmarna på arbetsplatsen görs delaktiga i förberedelserna inför en eventuell konflikt.

Ordning och reda på arbetsmarknaden – hur går vi vidare?

Det gränslösa Europa har öppnat för en större rörlighet av arbetskraft och företag mellan länderna. Öppna gränser med fri rörlighet är bra. Men öppna gränser öppnar också upp för oseriösa personer och företag som hänsynslöst utnyttjar människor i en utsatt ställning på arbetsmarknaden.

Städare på hamburgarerestauranger och gallerior, utländska skogsarbetare i Småland, som arbetar på slavkontrakt är en realitet i Sverige idag. Vårt självklara fackliga krav är att alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till lika villkor för lika arbete. Det gäller oavsett om personen är bosatt i Sverige eller arbetar tillfälligt här.

Oseriösa arbetsgivare ska inte kunna dumpa löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Oordning på arbetsmarknaden får stora konsekvenser för alla – löntagare, arbetsgivare och samhälle.

Löntagare som inte känner till eller inte vågar hävda sina rättigheter kan tvingas att arbeta till sämre lön och villkor än vad kollektivavtalen föreskriver. Seriösa företag riskerar att bli utkonkurrerade av mindre seriösa eller kriminella företagare. Stat och kommun går miste om skatteintäkter. Ingen vinner på social dumpning!

LO har beslutat att ta krafttag mot fusk, och har därför utformat detta handlingsprogram i syfte att få en bättre ordning och reda på arbetsmarknaden.

6.1 Likvärdiga villkor för svenska och utländska företag

Den svenska arbetsmarknadsmodellen vilar på självreglering mellan parterna. Med ökad internationalisering och fler utländska aktörer i Sverige krävs att regelverken som omger kollektivavtalen stärks.

I augusti 2005 träffades en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO beträffande utländska företag som blir tillfälliga medlemmar i Svenskt Näringslivs medlemsförbund. Överenskommelsen fastlägger rekommendationer för förbundsparterna. Syftet är att de ska finna förbundsvisa anpassningar av gällande förbundsavtal för utländska företag.

LO kräver att svenska kollektivavtal fullt ut tillämpas på allt arbete i Sverige. LO kräver likabehandling mellan arbetstagare och mellan företag oberoende av nationalitet. Det måste vara tillåtet att ställa samma krav på utländska företag som på svenska.

Därför kräver LO att Lex Laval ändras så att det nationella handlingsutrymmet efter EU-domstolens domar nyttjas fullt ut. Svenska fackliga organisationer måste alltid ha rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal för arbetet i Sverige och den snäva tolkningen av den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet måste förändras.

6.2 Gör huvudentreprenören ansvarig

Den som upphandlar tjänster behöver idag inte ta någon hänsyn till om företaget de köper tjänster av betalar skatt och sociala avgifter, om företaget är bundet av kollektivavtal eller om det har en bra arbetsmiljö. Detta innebär att den som köper tjänster kan anlita ett företag till ett pris och på villkor som uppenbarligen förutsätter ekonomisk brottslighet. Detta är orimligt. Huvudentreprenören bör göras ansvarig för sina upphandlingar.

Inom byggsektorn finns det exempel på det. Där finns idag en omvänd skattskyldighet som innebär att huvudentreprenören är skyldig att redovisa momsens för underentreprenören till skattemyndigheten. Underentreprenören får bara betalt för nettot och huvudentreprenören betalar momsens direkt till skattemyndigheten.

LO anser att denna metod bör användas även när det gäller underentreprenörers skatter och sociala avgifter. Detta skulle försvåra möjligheten att använda så kallade *målvakter*, som sätts i ledningen utan att ta ansvar. Det skulle också försvåra för huvudentreprenören att avtala bort sin del av ansvaret för en god arbetsmiljö.

6.3 Värna utländska arbetstagares arbetsmiljö

Utländska arbetstagare som vistas kort tid i Sveriges är mer utsatta för risker i arbetsmiljön än svenska arbetstagare. Arbetsmiljöverket behöver stärkta resurser för att klara av bevakningen av arbetsmiljön för utländska arbetstagare och hos gästande företag. Det finns annars stor risk att dessa arbetstagare kommer till skada men också att säkerhetsnivån på arbetsmarknaden sänks och därmed att arbetsmiljön blir försämrad på övriga arbetsplatser i landet.

LO anser att den som beställer en tjänst, både offentligt och privat, måste beakta uppdragstagarens möjlighet att uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. LO förordar även att Arbetsmiljöverkets föreläggande och förbud följer arbetsställets verksamhet. Förelägganden ska fortsätta gälla även när arbetsstället byter ägare.

6.4 Ställ sociala krav vid offentlig upphandling

Varje år köper vi i Sverige varor och tjänster för ungefär 400 miljarder kronor med offentliga medel. Men stat, kommun och landsting ställer sällan några krav på sina leverantörer av varor och tjänster när det gäller kollektivavtal eller villkor som inte är mindre förmånliga än kollektivavtalets nivåer. Därmed finns det inte några garantier för att leverantören inte konkurrerar med sämre anställningsvillkor för de anställda, så kallad social dumping.

ILO utfärdade 1950 en konvention rörande offentlig upphandling (ILO nr 94). Denna medför skyldighet för offentliga myndigheter att ställa krav på kollektivavtalsenliga förmåner vid offentlig upphandling. Ett krav som grundar sig på ett socialt ansvarstagande för anställda hos entreprenörer som arbetar i offentlig verksamhet. En princip som motverkar social dumping av löner och anställningsvillkor och sätter verksamhetens kvalitet i första rummet.

Sverige är det enda skandinaviska land som inte antagit ILOs konvention nr 94. Ett kollektivavtal innebär ett minimiskydd för arbetstagarna, bland annat för deras löner och försäkringsskydd. För att motverka social dumping vill LO att den offentliga sektorn ställer krav på arbetsvillkor i

nivå med svenskt kollektivavtal vid all offentlig upphandling. LO kräver att Sveriges riksdag ratificerar ILO-konvention nr 94!

6.5 Registrera bemanningsföretag

Fusket inom bemanningsbranschen är omfattande och många arbetstagare i branschen lever i en otrygg tillvaro med svarta löner och osäkra anställningsförhållanden. Bemanningsföretag med obetalda skatter och avgifter är vanliga, och är ett stort problem både för de anställda, för branschen och för samhället.

Det krävs inte särskilt stora resurser i form av lokaler och utrustning för att starta ett uthyrningsföretag. Det kan ha bidragit till att riskerna för oseriösa etableringar är större i uthyrningsbranschen än i många andra branscher. För att motverka detta har arbetsmarknadens parter inom bemanningsbranschen upprättat en auktorisation för seriösa företag. Det är bra, men auktorisationen omfattar enbart bemanningsföretag som har kollektivavtal och som är medlemmar i arbetsgivarförbundet. Det behövs en mer omfattande sanering av branschen.

LO kräver därför ett statligt register över bemanningsföretag. Registrering ska innebära att ägaren inte är belagd med näringsförbud och att bemanningsföretaget inte har obetalda skatter och avgifter till staten.

6.6 Skärp kontrollen av F-skatt

Det finns flera olika problem med F-skatt. F-skatt har blivit ett verktyg vid skatteundandragande och svartarbete. F-skatt används allt oftare för att kringgå arbetstagarbegreppet och tvinga anställda till ofrivilligt företagande.

Detta förstärktes ytterligare när alliansregeringen den 1 januari 2009 ändrade näringsbegreppet så att F-skatt kan beviljas även den som enbart har sin tidigare arbetsgivare som uppdragsgivare. Det innebär att ännu fler kommer att mista det skydd som arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal ger. I förlängningen riskerar man att få ett proletariat av personer med F-skattsedlar, personer med mycket låga inkomster, personer som egentligen borde klassas som arbetstagare.

Missbruket av F-skatt är också förödande för välfärden, eftersom skatteundandraget ökar och arbetslöshetsrisker privatiseras. Flera utvärderingar visar på ett utbredd skattefusket med F-skatt. Skattefusket orsakar välfärdsystemet skattebortfall på åtskilliga miljarder och hotar i förlängningen tilltron till skattesystemet.

LO kräver därför en uppstramning av beviljande och kontroll av vilka som får F-skatt.

6.7 Papperslösas och asylsökandes ställning måste stärkas

Oseriösa arbetsgivare som anställer papperslösa har hittills kunnat klara sig utan att bli åtalade när de utnyttjar papperslösas utsatta ställning på arbetsmarknaden. LO kräver att dessa arbetsgivare i domstol ska kunna tvingas att betala ut skadestånd för utebliven lön och för kränkning av arbetstagarernas rättigheter. LO kräver därför att riksdagen förändrar utlänningslagen:

Avkriminalisera de papperslösas arbete i Sverige!

Lagfäst de papperslösas möjlighet till skadestånd!

LO vill också att riksdagen ser över asylsystemet och dess koppling till arbetsmarknaden. Det finns stora problem med de asylsökandes undantag från kravet på arbetstillstånd, så kallade AT-und. LO anser att asylsökande ska ha rätt att jobba, men samhället ska inte överlämna människor, som söker sig till Sverige för att få skydd till marknadskrafterna.

Migrationsverket bör ge asylsökande bättre information om deras rättigheter och skyldigheter, samt var de kan få hjälp om de stöter på problem på arbetsplatsen. De asylsökande bör även få hjälp av Arbetsförmedlingen att komma i kontakt med seriösa arbetsgivare. Arbetsgivare måste vidare rapportera anställning av asylsökande till Migrationsverket.

6.8 Stärk myndigheters rätt till kontroller

Skattemyndigheten beräknar att skattefusket kostar samhället 133 miljarder kronor om året i obetalda skatter från företag och privatpersoner i Sverige. Svartarbete utgör cirka hälften av dessa miljarder. Skatteverket för en ambitiös och medveten kamp mot fuskande företag. Ett stort problem är dock att Skatteverket ofta saknar befogenheter till oannonserade kontroller.

Personalliggare infördes enligt lag den 1 januari 2007 och är ett exempel på verkningsfulla kontrollmetoder. Enligt lagen måste arbetsgivare i vissa branscher dagligen uppdatera en personalliggare över de anställda. Enligt Skatteverket har kraven på personalliggare inom restaurang- och frisörbranschen tillsammans med de 17 000 kontroller som verket gjorde under 2009 resulterat i att 4 000–6 000 svarta jobb har blivit vita.

LO vill att kravet på personalliggare utvidgas till att omfatta fler branscher. För att underlätta uppföljningen av vilka som faktiskt är anställda hos en särskild arbetsgivare vill LO också att arbetsgivaren i samband med inbetalning av sociala avgifter, ska redovisa dessa löpande varje månad särredovisat per person. En sådan förändring är också högt prioriterad av Skatteverket.

Sedan 1 januari 2010 ska kassaregister vara certifierade. Det är en viktig förändring, men LO anser att den bör kompletteras med ett kvittokrav. Försäljaren ska alltid vara skyldig att ge kunden ett kvitto och kunden ska vara skyldig att alltid ta emot kvittot. Ett sådant kvittokrav skulle ge Skatteverket mycket goda kontrollmöjligheter.

6.9 Stärk fackets möjlighet till kontroller

För att hindra fiffel och fusk med löner och arbetsvillkor vill LO att företagen enligt lag ska vara skyldiga att till facket tillhandahålla lönelistor, arbetstidslistor och annan information som är av betydelse för att bedöma vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas av företaget. Skyldigheten för arbetsgivaren att informera skall omfatta både organiserade och oorganiserade arbetstagare.

6.10 Juridiskt bindande arbetserbjudanden

Vid ansökan om arbetstillstånd utgör ett arbetserbjudande grund för Migrationsverkets beslut. LO anser att detta erbjudande, till skillnad från idag, ska vara juridiskt bindande i syfte att minska risken för exploatering av migrerande arbetskraft. Detta är också en förutsättning för att kunna lagföra

arbetsgivare som gör avsteg från det som förespeglats både arbetstagaren och Migrationsverket vid tillståndsgivningen. Vi anser att det är ett fullt rimligt krav att den anställde vet anställningsvillkoren innan inresa till Sverige.

6.11 Migrationsverkets kontroll och uppföljning

Migrationsverket bör ges i uppdrag att göra en seriositetskontroll av såväl arbetsgivaren som arbetserbjudandet. Arbetsgivare med skatteskulder, eller som av annan anledning kan antas inte kunna fullfölja sina åtaganden gentemot arbetstagaren ska kunna förvägras arbetstillstånd.

Som ett led i att stärka rättssäkerheten för migrantarbetare och för att säkra att arbetsvillkoren stämmer överens med vad som har angetts i arbetserbjudandet, måste Migrationsverket ges ett uppföljningsansvar samt rapporteringsskyldighet vid brott.

Länkar och rapporter

Här hittar du kompletterande information till handboken:

- www.lo.se/arbetsratt
- Myndighetsrapporten från O&R-projektet, pdf, www.lo.se
- MBL, arbetsmiljölagen och andra lagar som rör arbetsmarknaden:
se Riksdagens hemsida, www.riksdagen, rubrik Debatt&beslut/rixlex
- Migrationsverket, www.migrationsverket.se
- Skatteverket och kronofogden, www.skatteverket.se
- Arbetsmiljöverket, www.av.se
- Polisen, www.polisen.se
- Ekobrottsmyndigheten, www.ekobrottsmyndigheten.se
- Bolagsverket, www.bolagsverket.se
- Länsstyrelserna, www.lst.se

