



NOVEMBER 2004

Handbok för

ORDNING OCH REDA

på arbetsmarknaden



Landsorganisationen i Sverige

Innehåll

Inledning	3
AVSNITT 1	
Vägar in till Sveriges arbetsmarknad	5
AVSNITT 2	
Avtal och lagar på arbetsmarknaden	10
AVSNITT 3	
Arbetstagare, arbetsgivare eller egenföretagare?	20
AVSNITT 4	
Entreprenader och bemanningsföretag	34
AVSNITT 5	
Fackliga stridsåtgärder	41
AVSNITT 6	
Ordning och reda på arbetsmarknaden – hur går vi vidare?	45
BILAGA	
Länkar och rapporter	48

Första upplagan

Detta är första upplagan av LOs handbok för ordning och reda på arbetsmarknaden. Det är ett levande dokument, som kommer att uppdateras på nätet efter hand. Det är viktigt att du använder den senaste versionen. Den finns som pdf-fil 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 per.bardh@lo.se.

Inledning

En av fackföreningsrörelsens viktigaste uppgifter är att åstadkomma 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 de lagar och regler vi har 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 till 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 oavsett om personen är bosatt i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Det gäller självklart 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.

Oordning på arbetsmarknaden får stora konsekvenser för alla – löntagare, arbetsgivare och samhälle. Löntagare som inte känner till eller 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

Kampen mot den ekonomiska brottsligheten är naturligtvis också en viktig facklig angelägenhet. Ekonomisk brottslighet är gärningar som är kriminella, det vill säga kan leda till åtal i allmän domstol. Sådan brottslighet drabbar både våra medlemmar och samhället hårt. Den är ett hot mot våra medlemmars välfärd. Den leder till att seriösa arbetsgivare konkurreras ut och urholkar på sikt lagar och kollektivavtal.

När vi arbetar med att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden arbetar vi samtidigt med att förhindra ekonomisk brottslighet. Det är inte alla brott mot lag och avtal som är brottsliga men i vårt dagliga arbete med att övervaka att reglerna följs kommer vi också i kontakt med eko-brottslighet.

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

Den här skriften är därför samtidigt en handbok i hur vi på ett effektivt sätt kan arbeta fackligt med ekobrotten. Vår uppgift är dock inte att ersätta polis och andra myndigheter utan att stötta dem i deras arbete genom att slå larm, tipsa och bidra med information. Vissa ekobrottslingar är helt hänsynslösa och vi ska aldrig utsätta oss för risker i vårt fackliga arbete. Däremot har vi ett mycket starkt intresse av att myndigheternas kamp mot ekobrottsligheten är framgångsrik och effektiv.

Handboken ett stöd

Det är alltså en viktig uppgift för fackliga företrädare på alla nivåer att bevaka att regelverket på den svenska arbetsmarknaden följs. Den här handboken är tänkt som ett stöd i det arbetet. Vi 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.

Ordning och reda

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

Vägar in till Sveriges arbetsmarknad

Alla svenska medborgare har rätt att arbeta i Sverige och omfattas av den svenska arbetsmarknadslagstiftningen.

För personer som inte har svenskt medborgarskap men vill arbeta här gäller olika regler, främst beroende på personens medborgarskap. Nordiska medborgare får sedan länge arbeta fritt i alla nordiska länder och EU/EES-medborgare omfattas av den fria rörligheten för arbetskraft. För så kallade tredjelandsmedborgare, det vill säga medborgare från länder utanför EU/EES, gäller särskilda regler. Här följer en kort genomgång av regelverket:

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 anställd eller arbetsgivare, till exempel avseende lön anställningsvillkor etc.

- Inget arbetstillstånd krävs.
- Ingen arbetsmarknadsprövning görs.
- För bosättning krävs endast registrering i folkbokföringsregister. Uppskattningsvis 10 000 nordbor bosätter sig i Sverige varje år.
- Gäller även näringsidkare och egenföretagare.

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 anställd eller arbetsgivare, till exempel avseende lön anställningsvillkor etc.

- Inget arbetstillstånd krävs (se arbetstillstånd nedan).
- Ingen arbetsmarknadsprövning.
- Enda kravet är arbete eller erbjudan om arbete.
- För vistelse mer än tre månader krävs formellt uppehållstillstånd, men sådant beviljas i princip alltid för medborgare inom EU/EES.
- Uppehållstillstånd ges också för studier, bosättning och till egenföretagare.
- Gäller även näringsidkare och egenföretagare.

EU-länder:

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

EES-länder:

Norge, Island och Liechtenstein

- Cirka 7 000 sådana uppehållstillstånd beviljas varje år.

1.3 Regler för medborgare från länder utanför EU/EES

Invandringen till Sverige är reglerad. Det innebär bland annat att alla utlänningar som vill arbeta i Sverige behöver arbetstillstånd. Så har det varit ända sedan Sverige åter öppnade gränserna efter andra världskrigets slut.

Den gemensamma arbetsmarknaden för nordiska medborgare och EU/EES-medborgare är två stora undantag från denna huvudregel.

För medborgare från tredje land gäller också en rad andra undantag från huvudregeln om arbetstillstånd. Regelverket är omfattande och bitvis snårigt, och det är svårt att ge en heltäckande beskrivning. Nedan följer en översiktlig redovisning. Mer information finns hos Migrationsverket, AMS och regeringen.

1.4 Undantagsregler för asylsökanden

Sverige hade under 1950- och 60-talen en omfattande *arbetskraftsinvandring från utomnordiska länder*. Svenska företag inom främst industrin rekryterade aktivt personer från andra länder för att täcka arbetskraftsbehovet i Sverige. Men framförallt hade vi ett system med så kallad turistinvandring, vilket innebar att utlänningar fritt fick resa in i Sverige för att söka jobb. Fick man jobb fick man också arbetstillstånd. Den utomnordiska arbetskraftsinvandringen via turistinvandringssystemet upphörde i praktiken 1968 genom ett riksdagsbeslut.

Invandringen de senaste decennierna har främst varit *flyktinginvandring*, det vill säga människor som sökt asyl i Sverige på grund av krig, politisk förföljelse eller andra svåra förhållanden i hemlandet.

Personer som söker asyl utreds av Migrationsverket. Om asylskälen uppfyller reglerna i svensk lagstiftning får personen uppehållstillstånd – man får bosätta sig i Sverige. Naturligtvis får man då också jobba. Om asylskälen inte är tillräckliga avvisas personen från Sverige.

Tidigare gällde att asylsökanden inte fick ta ett arbete innan asylprövningen var klar och uppehållstillstånd beviljats. Eftersom utredningstiden ofta är lång, ibland flera år, ges nu den asylsökande möjlighet till att arbeta, genom ett så kallat AT-Und (undantag från kravet på arbetstillstånd). För AT-Und gäller:

- Om Migrationsverket beräknar att handläggningstiden för ett asylärende kommer att ta längre tid än

fyra månader beviljas den sökande undantag från kravet på arbetstillstånd.

- Den sökande får fritt söka och ta arbete i Sverige.
- Ingen begränsning till yrke eller arbetsgivare.
- Inget särskilt krav på lön eller andra anställningsvillkor.
- Cirka 15 000 personer har sådana undantag.

1.5 Vad är ett arbetstillstånd

- Ges till medborgare i land utanför EU/EES, det vill säga till medborgare i tredje land.
- Ger innehavaren rätten att under en begränsad tid ta anställning hos svensk arbetsgivare i Sverige. I allmänhet mellan 3 till 18 månader.
- AMS är ansvarig myndighet men Migrationsverket handlägger ansökan om arbetstillstånd.
- Så kallad arbetsmarknadsprövning görs – man prövar om det finns någon arbetslös i Sverige eller annat EU-land som kan ta jobbet.
- Arbetstillstånd syftar till att reglera arbetskraftsvandringen storleksmässigt men även invandrares arbetsvillkor och ersättningar.
- Arbetsgivaren måste ordna bostad. Lön och andra anställningsvillkor måste lägst motsvara kollektivavtal eller svensk praxis inom yrket och branschen.
- Ges endast till arbetstagare och inte till egenföretagare.
- Berörd arbetstagarorganisation ska ges tillfälle att yttra sig över ärendet.

Arbetstillstånd *måste sökas via svensk ambassad i hemlandet och vara klart innan inresa till Sverige*. Dessutom anges en rad krav riktade mot arbetsgivaren och arbetet. Arbetsgivaren måste ordna med bostad, lön och försäkringsskydd. Andra arbetsvillkor får inte vara sämre än gällande svenskt kollektivavtal inom branschen.

1.5.1 Arbetstillstånd för täckande av tillfällig brist

Beviljas för tredjelandsmedborgare.

- Ges till arbetstagare med kvalificerad yrkesutbildning och erfarenhet.
- Begränsat till yrke hos viss arbetsgivare.
- Ges normalt för 18 månader.
- I övrigt se ”vad menas med arbetstillstånd”.
- Cirka 12 000 sådana tillstånd beviljas varje år.

1.5.2 Arbetstillstånd för säsongsbranscher

Beviljas för tredjelandsmedborgare.

- Ges för säsongsarbete inom trädgårdsnäringen, det vill säga för bär, frukt och grönsaksodlingar.
- Ges för tre månader under perioden den 1 april–1 november.
- Arbetstillståndet beviljas i länsvisa kvoter – totalt cirka 8 000 tillstånd. Länsarbetsnämnden ansvarar för kvoterna.
- Generell arbetsmarknadsprövning – det vill säga för hela kvoten och inte enskilt för varje ärende.
- Tillståndet är begränsat till branschen men ej till viss arbetsgivare.
- Andra överenskommelser kan också göras mellan AMS samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

1.5.3 Internationellt utbyte

- Beviljas när internationella företag vill flytta personal till Sverige. Till exempel lednings- och specialistpersonal eller som ett led i utbildning.
- Ges också till praktikanter inom internationella praktikantutbytesavtal.
- Ingen arbetsmarknadsprövning görs eftersom den anställda redan har en anställning.
- Begränsat till visst yrke och till viss arbetsgivare.
- Ges för en sammanlagd tid om max 4 år.
- Cirka 5 000 sådana tillstånd beviljas varje år.

1.5.4 Permanent uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl

- Egentligen inget arbetstillstånd utan ett permanent uppehållstillstånd som ger fritt tillträde till arbetsmarknaden. Alltså ingen begränsning till yrke eller arbetsgivare.
- Beviljas inom yrken där Sverige har brist på arbetskraft även i ett längre perspektiv.
- Den sökande måste erbjudas en stadigvarande sysselsättning.
- Cirka 400 sådana tillstånd beviljas varje år.

1.6 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 turistvi-

sum. Under den tiden kan de bedriva näringsverksamhet.

- Möjligheten att få uppehållstillstånd för näringsverksamhet finns, men den är starkt begränsad.
- Utländska företagare som är här tillfälligt ska i allmänhet inte betala skatt i Sverige. De är ofta så kallat begränsat skattskyldiga.

1.7 Skrupelfria arbetsgivare och illegal arbetskraft

Att utnyttja illegal arbetskraft är inte bara djupt omoraliskt det är även olagligt. Eftersom arbetsgivaren inte kan betala skatter och avgifter för den illegala arbetskraften gör han sig säkert skyldig till skattebrott. Om arbetsgivaren har kollektivavtal innebär illegal arbetskraft troligtvis att han även gör sig skyldig till kollektivavtalsbrott.

Avtal och lagar på arbetsmarknaden

Till skillnad mot de flesta andra länder i Europa har Sverige ingen lagstiftning om minimilön. Det är istället en facklig uppgift att se till att arbetsgivarna blir bundna av kollektivavtal som reglerar löner och anställningsvillkor. Utan avtal kan man i princip betala hur låga löner som helst till de anställda. Därför är kollektivavtalen helt avgörande när det handlar om löner och andra anställningsvillkor.

Vad som gäller mellan arbetsgivare och anställda i Sverige regleras i *det enskilda anställningsavtalet, i kollektivavtalet och genom lagstiftning*. Staten har begränsat sin roll till att ansvara för arbetsmiljö- och annan skyddslagstiftning och till att skapa förutsättningar för de fackliga organisationerna att kunna sköta denna övervakning.

Det finns alltså ingen myndighet som övervakar att arbetsgivare följer den större delen av den arbetsrättsliga lagstiftningen eller kollektivavtalen. Det är en facklig uppgift att se till att arbetsgivare tecknar kollektivavtal och därefter övervaka att reglerna följs.

Vår självklara utgångspunkt är att det inte ska gå att anställa arbetskraft till ett lägre pris eller på sämre villkor än kollektivavtalens nivå. Sådan lönedumpning drabbar inte enbart 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.

Vår målsättning 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.

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

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 genom att överta en verksamhet där kollektivavtal gäller.

Att ett utländskt företag redan är bundet av kollektivavtal med en facklig organisation i sitt hemland har ingen betydelse för våra möjligheter att kräva kollektivavtal i Sverige. Vi kan och ska kräva att sådana företag träffar ett svenskt kollektivavtal för arbetet i Sverige. Om företaget vägrar kan vi vidta stridsåtgärder och det blir det svenska kollektivavtalet som bestämmer anställningsvillkoren för personalen trots att det inte är det först träffade avtalet. Dessa principer är fastställda i den så kallade Lex Britannia-lagstiftningen som består av tre paragrafer i MBL, § 25a, 31a och 42, stycke 3. Avsikten med att kräva ett svenskt kollektivavtal är naturligtvis bara 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. Många länder i Europa har skrivit på en konvention där det finns regler som styr detta. Reglerna innebär att det är möjligt för parterna att i avtal reglera vilket lands lag som ska tillämpas på avtalet. Det kallas lagvalsbestämmelse.

När man 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 lag 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 an-

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 den här skriften behandlar vi dock inte denna fråga närmare. I dessa fall kan det vara klokt att kontakta förbundets förhandlingsavdelning om man behöver hjälp.

nat land innebär lagvalsreglerna att detta lands arbetslagstiftning – inte den svenska – tillämpas på anställningsförhållandet. Men från den principen finns det viktiga undantag. Detta regleras i den så kallade utstationeringslagen, en lag som bygger på EUs utstationeringsdirektiv och som alla EU-länder ska införliva i sin lagstiftning. Den innebär att bland annat den svenska arbetstidslagen, arbetsmiljölagen och vissa bestämmelser i semesterlagen, föräldraledighetslagen och diskrimineringslagarna ska tillämpas även för dessa arbetstagare.

Dessutom anses vissa arbetsrättsliga regler vara internationellt tvingande vilket innebär att de ska tillämpas på allt arbete som utförs i Sverige, exempelvis anställningsskyddslagstiftningen.

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 att fastställa 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 man vända sig till sitt förbunds förhandlingsavdelning.

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 denna kontroll, 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 avtalskontrollen.

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

2.3.1 Fackligt samarbete stärker avtalskontrollen

Förbunden har ett gemensamt ansvar att bevaka att kollektivavtal finns på företag och arbetsplatser där ett LO-förbund har avtalsrätten. Det kan te sig självklart att ett nära samarbete på alla nivåer mellan förbunden är viktigt för att lyckas att få till stånd kollektivavtal på alla arbetsplatser. Men icke desto mindre tål det att upprepas.

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.

➤ **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.** ◀

2.3.2 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 anlitate företaget finnas sådant som är viktigt att veta för det förbund som organiserar de anställda hos entreprenören eller bemanningsföretaget.

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

Det gemensamma avtalsregistret, som finns på LOs och förbundens hemsidor, är ett bra verktyg för den lokala fackliga organisationen (klubbar och avdelningar) vid förhandlingar om detta 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 på en arbetsplats där man upptäcker att entreprenören eller bemanningsföretaget bryter mot lag eller avtal omgående vidarebefordra detta till det förbund som har tecknat avtalet.

2.4 Fackliga åtgärder för avtalskontroll:

Här följer ett antal förslag på åtgärder som klubben/avdelningen/förbundet 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/bemanningsföretaget bryter mot de regler som gäller bör klubben

lokalt noga dokumentera viktiga fakta, det vill säga försöka få fram anställningsbevis, lönespecifikationer och andra relevanta fakta. Ju tidigare man 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.
- På arbetsplatser där det finns kollektivavtal men saknas medlemmar bör vi hävda att det ligger i våra medlemmars gemensamma intresse att bevaka att alla arbetsgivare i branschen följer kollektivavtalet.
- Ett annat sätt att stärka fackets rätt att kontrollera att arbetsgivarna följer avtal, är att ta in sådana regler direkt i kollektivavtalet. Några förbund, som Transport, har i en del avtal lyckats få med sådana skrivningar. En sådan klausul 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.

Förhandlingsskyldigheten innebär bland annat skyldighet att

- inställa sig till ett förhandlingssammanträde,
- 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.

➤ **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 informationsutbytet över nationsgränserna. Till exempel kan facket i arbetsgivarens ursprungsland ha information som inte finns att få tag på i Sverige eller som helt enkelt är lättare att få fram i det landet. Detsamma gäller i det motsatta förhållandet, att det svenska facket kan bistå förbund i andra länder. Har man 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, fackklubbar och så vidare i andra länder som de vill kontakta.

Vid kontakter utanför Skandinavien är grundläggande kunskaper i något annat 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 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 man 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 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 till exempel Storstockholm har man haft ett projekt för att utveckla samarbetsformerna. Genom sådana projekt kan facket och myndigheterna förbättra samarbetsrutiner.

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

nerna 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 arbetsmarknadslagstiftningen fungerar väl.

2.6.1 *Bevakning av lagar och regler*

I arbetsmiljöfrågor bör vi fackligt ha ett nära samarbete med arbetsmiljöinspektionen på orten. Arbetsmiljölagen och arbetstidslagen är straffrättsliga lagar och vi kan inte påkalla tvisteförhandling, utan är 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.

I samband med en förhandling enligt MBL § 38 om entreprenader och inhyrning av arbetskraft är det av värde att kontrollera med kronofogdemyndigheten om den tilltänkte entreprenören/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 självklar. 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*

Att avslöja och bekämpa kriminella handlingar är i första hand en uppgift för polisen. Hamnar man i en situation som upplevs som hotfull ska man inte ingripa utan kontakta polisen. Ingen ska utsätta sig för onödiga risker i det fackliga arbetet.

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 man skattebrott bör detta omgående anmälas till skatteverket och/eller ekobrottsmyndigheten. Ju tidigare sådan brottslighet upptäcks, desto större möjligheter har myndigheterna att ingripa.

Om vi på goda grunder misstänker att en arbetsgivare inte följer lagar och avtal kan vi via kronofogdemyndigheten kontrollera om det finns tidigare kända skulder. Om sådana finns kan vi uppmärksamma krono-

➤ **Hamnar man i en situation som upplevs som hotfull ska man inte ingripa utan kontakta polisen. Ingen ska utsätta sig för onödiga risker i det fackliga arbetet.** <

fogden på att det kan vara lämpligt att de agerar snabbt för att driva in skulderna, så att inte eventuella tillgångar försvinner.

2.6.3 Skrupelfria arbetsgivare och illegal arbetskraft

Det finns situationer där arbetsgivare utnyttjar personer som vistas i Sverige illegalt, det vill säga inte är asylsökande och inte har arbets- eller uppehållstillstånd. Ofta har dessa personer löner och villkor långt under våra avtal, eftersom de ju inte har möjlighet att hävda några som helst rättigheter. Dessa arbetstagare är av naturliga skäl inte medlemmar i facket men vi bör ändå göra det vi kan så att även de får ut den ersättning de har rätt till. Det är viktigt att vi agerar på ett sådant sätt att det aldrig lönar sig för en arbetsgivare att utnyttja människors svåra situation.

Om vi bestämmer oss för att agera, till exempel genom att göra en förfrågan till Migrationsverket om arbetstillstånd, bör vi först försöka skapa en kontakt med de personer som berörs för att förklara varför vi som fackförening agerar. Det är också viktigt att ta upp situationen med medlemmarna på arbetsplatsen. Det handlar både om att öka förståelsen för försvaret av kollektivavtalen och motverka risken att människor far ännu mer illa.

2.7 Vilka avtalskrav ska vi ställa?

Utgångspunkten vid förhandlingar om hängavtal är att villkoren ska överensstämma med vad som normalt gäller för branschen i övrigt i Sverige. Hängavtalen bör hänvisa till de vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalen i branschen. Alla LO-förbund har mallar för hur ett hängavtal ska utformas och dessa ska alltid användas. Varje förbund har reglerat på vilken nivå man har rätt att teckna hängavtal. Detsamma gäller vem som har rätten att teckna avtal med utländska arbetsgivare. Vid osäkerhet, kontakta förbundets förhandlingsavdelning.

2.7.1 Utländska företag

När vi ska teckna avtal med utländska företag som ska utföra arbete i Sverige finns det ytterliga frågor som måste regleras. Riksavtalen är utformade för att tillämpas på företag som bedriver kontinuerlig verksamhet i Sverige. När ett utländskt företag är här med sin personal en begränsad tid uppstår regelmässigt ett antal frågor som inte är reglerade i riksavtalen. Därför räcker det inte med att bara hänvisa till riksavtalet utan det-

➤ **Varje förbund har reglerat på vilken nivå man har rätt att teckna hängavtal. Detsamma gäller vem som har rätten att teckna avtal med utländska arbetsgivare.** <

ta måste kompletteras och justeras för att fungera och även i praktiken skapa likabehandling mellan svenska och utländska arbetsgivare.

Man bör därför tänka på att reglera även följande:

- Svensk lag ska vara tillämplig vid eventuella tvister mellan parterna.
- Tvister ska avgöras av svensk domstol.
- Bolaget ska utse en representant i Sverige som har behörighet att företräda bolaget i alla frågor som gäller verksamheten i Sverige, inklusive att förhandla och teckna avtal.
- När det gäller försäkringsskydd ska det vanliga AFA-paketet eller motsvarande tecknas. Om arbetsgivaren är från ett EU- eller EES-land och kan bevisa att han i hemlandet har tecknat motsvarande försäkring som gäller för arbetet i Sverige, kan denne inte tvingas att teckna en försäkring till. Då får undantag göras för den försäkringen eller de försäkringarna i AFA-paketet.
- Den fackliga organisationen ska ha möjlighet att kontrollera att arbetsgivaren följer avtalet genom att ha rätt att granska alla handlingar som krävs, till exempel lönebesked och tidrapporter. Vi har ju normalt inga medlemmar hos arbetsgivaren som kan slå larm.
- Innan arbetet påbörjas ska en överenskommelse träffas om det lokala arbetsmiljöarbetet. Arbetstagarna ska informeras om svenska arbetsmiljöregler, skyddsombudets roll klargöras och vid behov ska tolk finnas tillgänglig. Vid entreprenader, uthyrning av arbetskraft och liknande ska även den som råder över arbetsplatsen (den arbetsgivare som anlitar entreprenören/bemanningsföretaget) vara part i överenskommelsen.
- Hur arbetstagarna ska bo, att arbetsgivaren svarar för kost och logi samt resekostnader till och från arbetsplatsen i Sverige.
- Arbetsgivaren har inte kostnader för facklig verksamhet på det sätt som de inhemska företagen har och avtalskontrollen kostar pengar. Därför kan en avgift för avtalsgranskning tas ut som betalas till den lokala fackliga organisationen beräknad per arbetad timme. En lämplig nivå är 1,5 procent av lönesumman.
- Företaget kan behöva åläggas att ställa säkerhet. När arbetsgivaren återvänt till sitt hemland är det svårt att beivra eventuella brott mot lag eller avtal. I vart fall arbetsgivare som har hemvist utanför EU och EES-länderna bör därför åläggas att betala in ett be-

lopp till den fackliga organisationen som säkerhet för att arbetsgivaren fullgör sina förpliktelser. Beloppet återbetalas när arbetet är slutfört och man har konstaterat att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter. Storleken på beloppet beror lämpligen på hur omfattande arbetet är i Sverige men kan ligga på 100 000–200 000 kr.

Om vi tvingas att vidta stridsåtgärder mot företag från EU/EES-länder, ska inga avtalskrav ställas som med fog kan påstås särbehandla utländska företag om det inte finns sakliga skäl för det. Får man en invändning från motparten om att de krav man ställer anses särbehandlande, bör kontakt tas med förbundet för rådgivning. Våra avtal får och ska inte diskriminera utländska arbetsgivare. Men vissa särregler är nödvändiga och tillåtna på grund av de särskilda förhållanden som uppkommer när ett företag tillfälligt bedriver verksamhet i ett annat land.

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 vi 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 mindre självklar.

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 gör den sammanvägningen.

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 Arbetstagarbegreppet

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

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

Det finns inte någon lagreglerad definition av begreppet arbetstagare. I varje enskilt fall måste en helhets-

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

bedömning av alla relevanta omständigheter göras. Vid bedömningen görs en jämförelse mellan ett typiskt arbetstagarförhållande och ett typiskt uppdragstagarförhållande (se nedan).

Generellt kan sägas att om förhållandet mest liknar ett arbetstagarförhållande ska man utgå från att det också är ett sådant. Detta oavsett vad parterna valt att kalla sitt förhållande.

› **Generellt kan sägas att om förhållandet mest liknar ett arbetstagarförhållande ska man utgå från att det också är ett sådant.** <

3.1.1 Vem är arbetstagar?

För att det ska råda ett anställningsförhållande, det vill säga att någon är att anse som arbetstagar, ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

- 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. Med detta undantas uppgifter som utförs i en familj eller mellan vänner.
- Arbetet ska utföras åt någon annan. Det är möjligt att vara arbetstagar i en rörelse som man själv äger. Det är dock en relativt komplicerad avvägning i det enskilda fallet. En avgörande fråga är vilket inflytande delägaren har över bolaget.

Som exempel kan nämnas en aktieägare i ett aktiebolag som redan innan förvärvet av aktierna 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 arbetstagar i bolaget. En delägare i ett enkelt bolag (en som bedriver enskild firma) kan dock inte vara arbetstagar i verksamheten.

3.1.2 Arbetstagar eller uppdragstagar?

För att bedöma om en person är arbetstagar eller uppdragstagar måste man göra en avvägning mellan en rad olika faktorer, sådana som talar för ett arbetstagarförhållande och sådana som talar för ett uppdragsförhållande.

Faktorer som talar *för* att en person som utför ett arbete är anställd och inte uppdragstagar kan vara följande:

- 1 Den som utför arbetet ska löpande utföra det arbete som huvudmannen begär.
- 2 Att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll.

- 3 Att den som utför arbetet ingår i huvudmannens organisation.
- 4 Att den som utför arbetet ska göra det personligen.
- 5 Att arbetsuppgifterna varierar.
- 6 Att förhållandet mellan den som utför arbetet och huvudmannen är stadigvarande eller av regelbunden karaktär.
- 7 Att 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 räckt till att arbeta åt någon annan.
- 8 Att huvudmannen tillhandahåller arbetsredskap, material, råvaror eller liknande.
- 9 Att den som utför arbetet får ersättning för direkta utlägg. Som exempel kan nämnas utlägg vid tjänsteresor, utlägg för material eller liknande.
- 10 Att ersättning för utfört arbete åtminstone till viss del utgår som garanterad lön.
- 11 Att den som utför arbetet rent allmänt sett är 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 *uppdrags- tagare* och inte en arbetstagare kan vara följande.

- 1 Att den som utför arbetet har fått en auktorisation eller personligt tillstånd från myndighet att bedriva verksamheten.
- 2 Att den som utför verksamheten gör det inom ramen för en registrerad firma.
- 3 Att den som utför arbetet inte är skyldig att utföra det personligen utan på eget ansvar kan överlåta det helt eller delvis på någon annan.
- 4 Att arbetsåtagandet är begränsat till viss eller vissa bestämda arbetsuppgifter.
- 5 Att förhållandet mellan avtalsparterna är av tillfällig natur och att den som utför arbetet har flera uppdragsgivare.
- 6 Att den som utför arbetet inte är förhindrad – vare sig av avtalet eller av arbetsförhållandena – att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt någon annan.
- 7 Att den som utför arbetet använder egna maskiner, råvaror, redskap och liknande.
- 8 Att den som utför arbetet själv står för utgifterna när arbetet utförs.
- 9 Att den som utför arbetet är i ekonomiskt och socialt

hänseende jämställd med en uppdragstagare, det vill säga inte helt ekonomiskt beroende och självständig gentemot uppdragsgivaren.

- 10 Att 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 att driva tvister om arbetstagarbegreppet.)

Det är viktigt att betona att det är en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som ska göras. Om man kommer fram till att personen i fråga är arbetstagare innebär det att arbetsrättslig lagstiftning gäller och att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa kollektivavtalet på denne om arbetsgivaren är bunden av ett sådant avtal. Om man kommer fram till att personen är uppdragstagare och arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, aktualiseras frågan om arbetsgivaren har förhandlat enligt MBL § 11 och 38.

3.2 F-skatt

F-skatt och F-skattsedel är skatterättsliga begrepp som i sig inte är 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 erläggas och om sociala avgifter ska betalas på ersättningen för det arbete som utförts. Både fysiska och juridiska personer kan få F-skattsedel.

Den som innehar F-skattsedel ska själv betala skatt och egenavgifter. Den 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 att erhålla F-skattsedel. När det gäller fysiska personer uppställs tre villkor för att kravet på näringsverksamhet ska vara uppfyllt.

- 1 Självständighet
- 2 Vinstsyfte
- 3 Varaktighet

Självständighetskravet innebär normalt att man tar uppdrag från flera uppdragsgivare och själv beslutar hur uppdragen ska utföras. Dessutom förutsätts att arbetet i normalfallet utförs i egna lokaler och att egen utrust-

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

ning och egna verktyg används. Om man stadigvarande endast arbetar för en uppdragsgivare är det som regel fråga om ett tjänsteuppdrag som ska beskattas i inkomstslaget tjänst.

Vinstsyftet innebär att avsikten med verksamheten är att den ska gå med vinst. Den som vill bedriva näringsverksamheten och få F-skattsedel ska kunna 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 saknar förutsättning att gå med vinst omfattas inte.

Varaktighetskravet 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

Det är viktigt att påpeka att den prövning som görs av skattemyndigheten vid ansökan om F-skattsedel inte är 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 arbetstagarbegreppet förblir en fråga för arbetsmarknadens parter och ytterst domstolarna. Skatteverket ska och bör inte bedöma vem som arbetsrättsligt är att anse som en arbetstagarare.

Det är en viktig facklig uppgift att bevaka om personer som formellt uppträder som egenföretagare med F-skattsedel egentligen är att betrakta som arbetstagarare. Om vi 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 för våra medlemmar.

Det är också mycket viktigt att vi använder våra fackliga möjligheter att agera om vi gör bedömningen 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.

➤ **Skatteverket ska och bör inte bedöma vem som arbetsrättsligt är att anse som en arbetstagarare.** <

3.3 Arbetsgivarbegreppet

Den juridiska eller fysiska person som har avtalat med någon om att denne ska utföra arbete under sådana förhållanden att det blir ett anställningsförhållande är att anse som arbetsgivare.

Arbetsgivare är i arbetsrättslig mening den som är *motpart* till arbetstagaren 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.

För anställda i ett *aktiebolag* gäller att bolaget, den juridiska personen, är arbetsgivare. Anställningsavtalet påverkas inte av att aktier i bolaget köps och säljs.

Ett så kallat *enkelt bolag/enskild firma* är inte en juridisk person. Arbetsgivare är 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 arbetstagare. Om så är fallet blir nästa steg att bedöma vem som i arbetsrättslig mening är arbetstagarens motpart, det vill säga arbetsgivare.

Det finns situationer då flera bolag eller personer skulle kunna vara arbetsgivare. Till exempel kan en person som vistas tillfälligt i Sverige och utför arbete på en arbetsplats här anses vara anställd av antingen företaget som bedriver verksamheten, eller av ett svenskt "förmedlingsföretag" som förmedlat kontakten mellan honom/henne och uppdragsgivaren eller av ett utländskt bemanningsföretag.

3.3.1 Utländska arbetsgivare

Många utländska företag bedriver verksamhet i Sverige genom ett svenskt bolag, exempelvis ett 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.

En del utländska företag är verksamma i Sverige direkt utan att bilda ett svenskt dotterbolag. Enligt *lagen om utländska filialer* ska utländska företag som bedriver näringsverksamhet i Sverige registrera en filial här. Det innebär att det ska finnas ett avdelningskontor för företaget i Sverige.

Filialen lyder under svensk lag och svensk domstol.

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.

➤ **Arbetsgivare är i arbetsrättslig mening den som är motpart till arbetstagaren i anställningsavtalet.** <

Filialens verksamhet ska drivas under särskilt namn som innehåller ordet "filial" och tydligt anger företagets säte (den ort där bolaget är registrerat). Filialens brev, fakturor och orderblanketter ska innehålla uppgifter om det utländska bolagets rättsliga form och säte, det utländska register där bolaget är registrerat, företagets registreringsnummer i det utländska registret och filialens organisationsnummer i Sverige.

Filialer ska vara registrerade hos Patent- och registreringsverket och föreståndare hos länsstyrelsen i det län där verksamheten i huvudsak bedrivs.

Filialen ska ha en verkställande direktör som är ansvarig för verksamheten. Om denne inte är bosatt i Sverige ska det finnas en person som är bosatt i Sverige som är behörig att ta emot delgivning. Denne person ska finnas angiven i det svenska filialregistret. Filialen ska också ha en egen bokföring. Motsvarande regler gäller även för verksamhet som ska ha en föreståndare.

Byggentreprenader som drivs under högst ett år är undantagna från krav på filial och föreståndare.

➤ **Byggentreprenader som drivs under högst ett år är undantagna från krav på filial och föreståndare.** <

3.4 Entreprenader

Oseriösa arbetsgivare kan försöka kringgå de villkor vi förhandlat fram i våra kollektivavtal genom att anlita entreprenörer. Därför måste vi 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. Vår 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

Kalle är formellt anställd i bolaget Entreprenad AB. Bolaget Husbyggaren AB (beställare) upphandlar en entreprenad av Entreprenad AB. Kalle arbetar på bygget, han får sin lön från Entreprenad AB och arbetsledningens sköts av Putte som är anställd byggledare 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

Kalle är formellt anställd i Entreprenad AB. Bolaget Husbyggaren AB anlitar Entreprenad AB som underen-

treprenör 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 Husbyggaren AB vara att anse som 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 ska göras gällande.

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

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 hur man tänkt sig anställningsförhållandena i bemanningsföretag.

Exempel 2

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 som tvisten gäller utförs. Vem som har rätt att driva tvisten för förbundets räkning, regleras inom respektive förbund. Vid osäkerhet kan man kontakta förhandlingsavdelningen på förbundet. En självklar utgångspunkt är de kriterier för ett arbetstagarförhållande som anges ovan.

Följande exempel visar hur man kan gå tillväga för att driva tvister om arbetstagarbegreppet när det gäller personer med F-skattsedel och bemanningsföretag. Tillvägagångssättet är detsamma 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 Skogs- och Träfacket. 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?

- 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

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

uppgifter han får, om han senare behöver använda dem. Givetvis bör han också skriva ned vad han faktiskt ser hända på arbetsplatsen; under vilka förhållanden Adam arbetar och i vilken utsträckning han har andra eller likadana förhållanden som de anställda i bolaget.

Eftersom bolaget anlitat 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 återropa 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 agerande är att John behöver uppgifterna för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse mot arbetsgivaren, exempelvis beträffande lönesättningen. Påträffas skriftliga handlingar ska han 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 göra en sammanställning för att se vilka omständigheter som talar för att Adam är att anse som en arbetstagare och vilka 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 han 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 ur ett arbetsrättsligt perspektiv. 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 Furfest 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. Detta 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 och 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 som möjligt på arbetsplatsen.

Exempel 2 – Det utländska bemanningsföretaget

På Bröd&Bullar AB tillverkas allehanda 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

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

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 ABs val att hyra in billig arbetskraft från det engelska bolaget 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 naturligtvis 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. Samtidigt som man 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 medlemmarna på arbetsplatsen. Beslut om eventuella stridsåtgärder fattas av förbundsstyrelsen (se vidare 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 precis som de kockar som är anställda där. De har också samma arbetsledning som de anställda arbetstagarna.

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 lejs på uppdragsbasis har förmedlats av handelsbolaget Kocktjänst HB som förmedlar kockar över världen och som också 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, Handelsbolaget Kocktjänst, som påstår sig enbart förmedla uppdragstagare.

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

Ett första steg är naturligtvis att informera uppdragskockarna om de svenska kollektivavtalen, och att vi fackligt kommer att vidta åtgärder. En tolk som är bekant med den svenska arbetsmarknadslagstiftningen och terminologin 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. Man 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 hos det bolaget och att det kan bli rejält dyrt för 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 agerande är att det snabbt sätter företagen under stark press eftersom verksamheten riskerar att stoppas. Nackdelen är att även om HRF får ett kollektivavtal med HB Kocktjänst är det i praktiken sannolikt 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 inför bland annat 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 med-

lemmarnas 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 de ett intresse av att enbart anställa oorganiserade.

Självklart ska vi först och främst lägga ned kraft på att få med de oorganiserade som medlemmar. Men när det gagnar våra medlemmar bör vi 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 dock 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 de ett intresse av att enbart anställa oorganiserade.*** ◀

Entreprenader och bemanningsföretag

Entreprenader och entreprenadkedjor har blivit allt vanligare inom LO-förbundens avtalsområden. Detta kan skapa problem för det fackförbund som är avtalspart eftersom en del entreprenadföretag inte är seriösa.

En annan företeelse som har vuxit i omfattning är arbetsgivarens möjlighet att hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag. Inhyrning leder ibland till svåra arbetsrättsliga problem.

4.1 Om förhandlingsskyldigheten i MBL § 38–40

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. Det är nämligen en fråga där facket har ett starkt intresse av att utöva inflytande. Vid sådana förhandlingar ska konsekvenserna av att anlita arbetskraft som inte ska vara anställd av arbetsgivaren kartläggas och handlingsalternativen redovisas.

På grund av de särskilda risker som finns vid entreprenad och inhyrning av arbetskraft har lagstiftaren därutöver gett facket ett inflytande som sträcker sig längre än den primära förhandlingsskyldigheten enligt MBL § 11.

Reglerna återfinns i MBL § 38–40 och ska tillämpas om arbetsgivaren efter förhandlingar enligt MBL § 11 beslutar att anlita arbetskraft i verksamheten utan att denna ska vara arbetstagare hos arbetsgivaren. Förhandlingsskyldighet gäller endast mot den organisation som har kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Förhandlingsskyldigheten i MBL § 38 inträder direkt när en arbetsgivare står i begrepp att anlita någon annan att utföra arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne ska vara arbetstagare hos honom. Skyldigheten att påkalla förhandling gäller både vid entreprenad och inhyrning av arbetskraft. Arbetsgivaren har dock rätt att dessförinnan inleda ett anbudsförfarande eller göra andra förberedande insatser.

Bestämmelserna i MBL § 38–40 är uppbyggda i två steg. Det första steget är en obligatorisk förhand-

> Skyldigheten att påkalla förhandling gäller både vid entreprenad och inhyrning av arbetskraft. <

lingskyldighet som ska ge facket möjlighet att få information från arbetsgivaren för att kunna ta ställning i frågan. Det andra steget är en facklig vetorätt för att förbjuda arbetsgivaren att anlita oseriösa entreprenörer eller bemanningsföretag.

Ett syfte med förhandlingarna är att klargöra om det finns skäl för facket att avge en vetoförklaring. Ett annat att de ska ge ett fackligt inflytande över de 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. Förhandlingsskyldigheten enligt § 11 och 38 kan dock fullgöras vid samma tillfälle.

4.2 Undantagen i MBL § 38

Från den primära förhandlingsskyldigheten i MBL § 38 finns tre undantag. Vid inhyrning av arbetskraft är endast punkt tre tillämplig.

- 1 När arbetet är av kortvarig och tillfällig natur, det vill säga inte återkommande.
- 2 När arbetet kräver särskild sakkunskap. Exempelvis när en träindustri som inte har några anställda elektriker anlitar en för att installera en ny maskin.
- 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 för andra arbetsuppgifter än de aktuella. Utrymmet för en arbetsgivare att åberopa undantaget är med andra ord begränsat.

4.3 Arbetsgivarens informationsskyldighet

Utgångspunkten i MBL när det gäller arbetsgivarens informationsskyldighet är att facket avgör vad som är angeläget att veta.

För att ha tillräckligt underlag för att ta ställning till om vi fackligt kan godkänna en entreprenör eller ett bemanningsföretag bör vi begära minst följande information:

- Uppgift om entreprenören/bemanningsföretaget omfattas av kollektivavtal och i sådana fall vilket avtal.

➤ **Utgångspunkten i MBL när det gäller arbetsgivarens informationsskyldighet är att facket avgör vad som är angeläget att veta.** <

- 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 arbetarskyddsfrågor och annat som har betydelse för säkerheten på arbetsplatsen.
- Utredning om att entreprenören/bemanningsföretaget fullgör sina betalningsåligganden, samt betalar korrekta löner och drar fackavgifter.

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 förhandlingskyldighet och påkalla lokal tvisteförhandling om detta.

Dessutom kan det finnas anledning att misstänka att i verksamheten som en entreprenören eller bemanningsföretag bedriver 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 information 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.

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

4.4 Villkor vi bör ställa för att acceptera 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 förutsättningarna inte uppfylls.

Konkreta exempel på villkor som den fackliga organisationen bör försöka ställa och skriva in i förhandlingsprotokollet är följande.

- 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/be-

manningsföretaget och vid behov kunna kontrollera de anställdas löner och anställningsvillkor.

- Att underentreprenörer endast får anlitas om facket godkänner respektive entreprenör. Åtminstone bör man kräva att arbetsgivaren, det vill säga uppdragsgivaren, ska påkalla nya förhandlingar innan en underentreprenör tas in på arbetsplatsen.
- Att det ska finnas en skriftlig plan för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på arbetsplatsen innan arbetet startar och 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 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 Vetorätten i MBL § 39

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

Veto kan läggas 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. Likaså om anlitaandet strider mot vad som är allmänt godtaget 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/hon är att betrakta som arbetstagare. I dessa fall kan vetorätten användas.

Arbetsgivare som inte följer arbetsmiljölagen, arbetstidslagstiftningen eller kollektivavtalet för arbetet begår också lagbrott, vilket innebär att vetorätten kan tillämpas. Vetorätten kan även användas om det begås brott mot andra lagar, som skatte-, socialförsäkrings- och utlänningslagstiftningen.

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, till exempel om arbetsgivaren

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

smiter från arbetsgivaravgifter eller inte följer trafiklagstiftningens regler om maximilast.

Vetot kan enligt förarbetena till lagen också 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. Vi kan inte återkomma med våra krav när avtalet väl är tecknat. Men har vi 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. Veto-möjligheten 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 dock inte överdrivas, förutsatt att facket gjort en ordentlig prövning av grunderna för vetot.

Arbetsdomstolen, som avgör frågan om skadestånd, har vid flera tillfällen gjort bedömningen att det inte funnits tillräckliga skäl 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 man kontakta jurist

> 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. <

för att få hjälp med bedömningen och hur vetoförklaringen ska utformas. Det är viktigt att vetot utformas på ett korrekt sätt. Alla omständigheter till stöd för att lägga vetot måste redovisas, eftersom det bara är dessa omständigheter som sedan kan åberopas vid en eventuell prövning i domstol.

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 emellertid 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 den träffade entreprenadöverenskommelsen 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) som bygger på ganska komplicerade EG-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 av naturliga skäl 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 och så vidare) 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. Inte minst därför är det viktigt att vara med och påverka i ett tidigt skede innan anbudet tas in.

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

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 för att kunna få kontraktet för upphandlingen. Kraven som ställs får inte särbehandla utländska företag. I övrigt är det fullt möjligt 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.

➤ **Man bör ställa kraven så att de gäller även om entreprenören i sin tur anlitar en underentreprenör.** <

4.6.2 Anbudsutvärdering

Under själva anbudsutvärderingen gäller sträng sekretess, men innan den offentliga arbetsgivaren skriver kontrakt är han 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 sägs i texten ovan kan man inte i det skedet ställa nya krav på leverantören.

Fackliga stridsåtgärder

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

5.1 Rätten att vidta stridsåtgärder

Rätten att vidta stridsåtgärder tillkommer fackförbundet och måste enligt MBL § 41 beslutas i behörig ordning. 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 alltid rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att träffa ett eget avtal. Den enda begränsningen gäller företag där det inte finns någon anställd eller där bara företagaren och dennes familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. En nyanställningsblockad är dock tillåten även mot ett sådant företag.

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

Som nämns i kapitel 2.1 har det ingen betydelse om arbetsgivaren redan är bunden av ett kollektivavtal med en facklig organisation i sitt hemland. Det är fullt tillåtet att vidta stridsåtgärder även mot en sådan arbetsgivare i syfte att tvinga arbetsgivaren att teckna ett svenskt kollektivavtal för arbetet i Sverige.

5.2 Primäråtgärd och sympatiåtgärd

En *primäråtgärd* är den åtgärd som ett förbund vidtar mot den arbetsgivare man kräver avtal med för att tvinga denne att teckna kollektivavtal.

Sympatiåtgärd är 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 ikraft vid samma tidpunkt. När primäråtgärden är lovlig är det

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

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 man 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 en enda medlem på företaget.

På arbetsplatser där vi inte har medlemmar är det ofta nödvändigt 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 mot företag som inte har några anställda och familjeföretag utan andra anställda än familjemedlemmar får vidtas. Den enda stridsåtgärd som är tillåten är nyanställningsblockad.

Givetvis får facket framställa krav om att företaget ska teckna kollektivavtal, men om företaget vägrar kan vi 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 således inte för make/sambo och släktingar i rätt upp- och nedstigande led, men däremot för exempelvis syskon.

Om det finns en extern ägare gäller inte förbudet och inte heller om alla som arbetar i företaget innehar F-skattsedel men är att anse som arbetstagare enligt det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet. I det senare fallet måste vi först utreda om personerna är uppdragstagare eller arbetstagare. Om de är arbetstagare är det fullt möjligt att vidta konfliktåtgärder.

Kampen för ett kollektivavtal – TOYS”R”US

Sensommaren 1995 vägrade Leksakskedjan TOYS”R”US att teckna kollektivavtal med Handelsanställdas förbund, som varslade om strejk (primärkonflikt). 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 tvingades teckna kollektivavtal med Handels.

5.4 Varsel

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.

Detsamma gäller om en part under pågående konflikt 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, förutsatt att inga extra helger eller aftnar infaller under tidsperioden.

5.5 Det lokala arbetet inför en stridsåtgärd

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

Först bör det utredas vem eller vilka som företräder företaget och tecknar dess firma. Sådana upplysningar finns hos Bolagsverket (tidigare Patent- och registreringsverket, PRV).

När det gäller familjeföretag måste det utredas 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. Om så är fallet kan man be om information och upplysningar angående företaget från det fackförbundet.

Vidare bör utredas vilka andra förbund som kan kontaktas för att åstadkomma effektiva sympatiåtgärder. Framför allt bör man kartlägga vilka företag som är stora kunder eller leverantörer till det företag man kräver avtal med.

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

5.6 Förankra stridsåtgärderna hos medlemmarna

Det är viktigt att medlemmarna på arbetsplatsen görs delaktiga i förberedelserna inför en eventuell konflikt.

Informationsmöten bör hållas ofta och klubben eller avdelningen måste verka för att det finns stöd för strids-

Oktober 2004
1 Fredag
2 Lördag
3 Söndag
4 Måndag
5 Tisdag
6 Onsdag
7 Torsdag
8 Fredag
9 Lördag
10 Söndag
11 Måndag
12 Tisdag
13 Onsdag
14 Torsdag
15 Fredag
16 Lördag
17 Söndag
18 Måndag
19 Tisdag
20 Onsdag
21 Torsdag
22 Fredag
23 Lördag
24 Söndag
25 Måndag
26 Tisdag
27 Onsdag
28 Torsdag
29 Fredag
30 Lördag
31 Söndag

X varsla senast klockan 05.00 för att...

X ... här kunna inleda eller utöka en stridsåtgärd klockan 05.00.

åtgärderna hos alla berörda. Medlemmarna ska förstå och acceptera varför de ska lägga ned arbetet och klara sig på konfliktersättning, som ju är lägre än den vanliga lönen. Brist på information och delaktighet kan leda till att konflikten misslyckas.

Ordning och reda på arbetsmarknaden – hur går vi vidare?

För att åstadkomma ordning och reda på arbetsmarknaden i det utvidgade EU krävs en del förändringar i det nuvarande regelsystemet på arbetsmarknaden. LO-projektet Ordning och reda som arbetade under hösten 2003 och våren 2004 formulerade några viktiga krav till riksdag och regering. Vi redovisar dessa krav här och vad som hittills – hösten 2004 – skett när det gäller åtgärder/regeländringar:

Gör huvudentreprenören ansvarig

LOs krav: Låt huvudentreprenören, till exempel ett byggföretag, få ansvar för att underleverantörerna betalar skatter och sociala avgifter.

Detta har hänt:

En departementspromemoria håller på att utformas som ska göra huvudentreprenören i byggbranschen ansvarig för skatter och sociala avgifter. Promemorian beräknas vara klar i oktober 2004. Därefter kommer en remissomgång att ske. En ny lag kan nog tidigast vara genomförd till juni 2005. Socialdemokraterna har stöd för förslaget från vänstern och miljöpartiet i riksdagen.

Sanera bemanningsbranschen

LOs krav: Inför en nämnd för registrering av uthyrningsföretagen. Kravet för registrering ska vara att företaget lever upp till en viss nivå när det gäller ekonomi och anställningsförhållanden. En sådan auktorisation uppmuntrar en god affärsmoral i branschen.

Detta har hänt:

LO förbunden har träffat överenskommelse om auktorisation med bemanningsföretagen. Reglerna för auktorisationen hittar du på LOs hemsida www.lo.se.

Skärp kraven för att få F-skatt

LOs krav: Skärp kontrollen av företagets seriositet vid beviljande av F-skattsedel. Personer som påstår sig vara egenföretagare men i praktiken är arbetstagare ska anställas.

Detta har hänt:

Skatteverket har fått i uppdrag att göra en översyn av beviljandet och tillsyn av F-skatt. Uppdraget ska redovisas i november 2004. I en delrapportering från april 2004 föreslog Skatteverket att man inför tidsbegränsad F-skatt för utländska företagare. Regeringen planerar att lämna en proposition till riksdagen den 13 oktober 2004 rörande tidsbegränsad F-skatt.

Skatteverket beviljades 20 miljoner extra för 2004 för tillsyn och kontroll av F-skatt.

Stärk facketts rätt att övervaka arbetsvillkoren

LOs krav: Arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna uppgifter så att den fackliga organisationen kan bevaka att arbetsgivarna följer och tillämpar gällande kollektivavtal.

Detta har hänt:

Riksdagen beslutade i april 2004 att en sådan ändring av MBL var nödvändig och gav därför regeringen i uppdrag att återkomma med ett förslag på lagändring. Regeringen har tillsatt en utredning och målet är att en ändring av MBL § 19 ska kunna ske under 2005.

Ställ sociala krav vid offentlig upphandling

LOs krav: ILOs konvention 94 om "arbetsklausuler i kontrakt där offentliga myndigheter är en part" innebär att samhället ska ställa sociala krav på sina leverantörer av varor och tjänster. Pengar får inte vara den enda grunden för beslut om offentliga inköp. Sverige bör ratificera denna konvention.

Detta har hänt:

EU har utarbetat nya regler för offentlig upphandling. Den utredning som tillsatts för att införa dessa regler i Sverige har fått i uppdrag att så långt möjligt ta tillvara de möjligheter att ta sociala hänsyn som dessa regler ger. När det arbetet är klart ska frågan om Sverige ska skriva på ILOs konvention 94 utredas. I april 2004 stod det klart att det finns majoritet i riksdagen för ökade möjligheter till social hänsyn.

Övergångsregler mot social dumpning

LOs krav: För att förhindra social dumpning bör vissa av de regler som nu gäller för de tio länder som blev medlemmar i EU den 1 maj 2004 bibehållas under en övergångstid inom väg- och sjötrafiken.

Detta har hänt:

Regeringen fick inte stöd i riksdagen för förslaget om att införa övergångsregler för arbetskraftens fria rörlighet. Regeringen har gett flera myndigheter i uppdrag att noga följa utvecklingen för utländsk arbetskraft i Sverige och slå larm om störningar uppstår. Om sådana uppstår har regeringen sagt att man kommer att överväga att återkomma med förslag om att införa övergångsregler.

Länkar och rapporter

Här hittar du kompletterande information till handboken:

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