

2005-08-30

## **Rekommendation av Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv**

### **Ingress**

Den svenska ekonomin och arbetsmarknaden påverkas i allt större utsträckning av en ökad internationalisering/globalisering. Den ökande integrationen inom och utvidgningen av den Europeiska Unionen illustrerar tydligt denna utveckling. För utstationering av arbetstagare för arbete i annat EU-/EES-land finns utstationeringsdirektivet (96/71/EG) som genomförts i Sverige genom utstationeringslagen (1999:678).

I ökad omfattning förekommer att företag utför arbete av tillfällig karaktär i annat land, t ex genom att utländska företag för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige. Detta har lett till att utländska företag i ökad utsträckning söker tillfälligt medlemskap i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringsliv och LO har den 7 februari 2005 enats om att försöka finna principer och utgångspunkter för vad som bör gälla med avseende på riksavtalen för utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Syftet med dessa principer och utgångspunkter är att skapa ökade möjligheter för rörlighet för tjänster till Sverige samt en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad. Detta sker genom att rekommendera förbundsparterna att i delar anpassa sina kollektivavtal i enlighet med nedanstående.

Svenskt Näringsliv och LO har tagit fasta på att branschavtalen måste kunna anvisa fungerande lösningar också i fall det rör sig om företag som för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige. Det är angeläget att förbunden genomför sin analys med denna utgångspunkt och att erforderliga anpassningar av avtalen genomförs i enlighet med denna rekommendation.

Svenskt Näringsliv och LO rekommenderar förbunden att omgående inleda överläggningar om anpassning av respektive förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv. Det förutsätts att förbundens överläggningar slutförs senast den 31 oktober 2005 och att tvister undviks under denna tid avseende de frågor som omfattas av överläggningarna. Svenskt Näringsliv och LO konstaterar att, för det fall sådan anpassning inte görs, medför denna rekommendation eller de förhandlingar som förts mellan förbundsparterna ingen förändring vad gäller respektive förbundsavtals tillämpning när utländska företag blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Denna rekommendation omfattar inte företag som på annat sätt är bundna av kollektivavtal för arbete i Sverige.

## **Tillämpningsområde**

Denna rekommendation syftar till att förbundsparterna skall kunna överenskomma om erforderliga anpassningar av gällande förbundsavtal. Dessa regler skall omfatta arbetsgivare som är etablerade i annat land än Sverige och de arbetstagare som är utstationerade till Sverige. Överenskommelsen skall gälla när sådan arbetsgivare har ett i förväg tidsbegränsat medlemskap om högst 12 månader i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.

Reglerna i avtalet mellan förbundsparterna skall ha samma tillämpningsområde som det mellan parterna gällande förbundsavtalet.

## **Fredsplikt**

På Svenskt Näringsliv – LO-området blir kollektivavtalen i flertalet fall direkt tillämpliga genom att det berörda företaget vinner medlemskap i aktuellt arbetsgivarförbund. Denna grundläggande ordning innebär att fredsplikt gäller. Detta innebär att hanteringen av alla avtalsfrågor som rör ett företag som erhållit inträde i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv sker utan att stridsåtgärder eller varsel om sådana kan tillgripas av berört LO-förbund.

## **Utstationeringsdirektivet med tillhörande svensk lag**

Förbundsparterna förutsätts konstatera

- att i utstationeringsdirektivet anges de anställningsvillkor där värdlandets regler skall gälla vid utstationering av arbetstagare, att i den svenska utstationeringslagen anges den lagstiftning som alltid skall gälla för utländska företag verksamma i Sverige samt att för det enskilda anställningsförhållandet i övrigt gäller lagen i det land som följer av lagen 1998:167 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.
- att utstationeringslagen är tillämplig då det rör sig om verksamhet i utländska företag som omfattas av tillfälligt medlemskap i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv.
- att de i utstationeringslagen angivna lagbestämmelserna i flertalet fall är tvingande. De dispositiva reglerna gäller i huvudsak arbetstidslagen samt reglerna för beräkning av semesterlön och semesterersättning.

## **Anpassning av dispositiva områden**

Förbundsparterna skall överenskomma om och på vilket sätt förbundsavtalets regler inom de dispositiva områdena skall anpassas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde. Det gäller främst följande:

**Arbetstidslagen**, med de förändringar som följer av kollektivavtal, som träffats med utnyttjande av dispositiviteten i nämnda lag.

**Semesterlagen** med regler för beräkning av semesterlön och semesterersättning och de förändringar som följer av kollektivavtal, som träffats med utnyttjande av dispositiviteten i nämnda lag.

## **Övriga lagreglerade områden**

Förbundsparterna förutsätts konstatera att bland de tvingande lagreglerna även återfinns Arbetsmiljölagen och tillhörande författningsregler. På olika avtalsområden har parterna träffat överenskommelser om arbetsmiljöavtal eller i arbetsmiljöanknutna frågor. Förbundsparterna skall träffa överenskommelse om huruvida och i så fall på vilket sätt kollektivavtal av detta slag skall tillämpas för de företag som omfattas av denna rekommendation.

## **Lönefrågor**

Förbundsparterna skall överenskomma om vilka bestämmelser beträffande lön som skall tillämpas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde och därvid överenskomma om hur branschavtalens lönebestämmelser skall tillämpas samt vad som skall gälla för det fall förbundsparterna inte kan enas i det enskilda fallet.

Om enighet i den sist nämnda frågan inte kan uppnås av förbundsparterna eller i förekommande fall inom ramen för gällande förhandlingsavtal, såsom industriavtalet, skall frågan hänskjutas till Svenskt Näringsliv och LO för gemensamt avgörande.

Vid bestämmande av lönenivå i det enskilda fallet, dvs för varje arbetsgivare och för varje uppdrag specifikt, skall förbundsavtalens lönepolitiska principer tillämpas. Vidare skall den existerande lönestrukturen i det utländska företaget beaktas.

## **Avtalsförsäkringar och pensioner**

För de kollektivavtalade försäkringarna gäller villkor enligt överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO. Med anledning av de diskussioner som förevarit beträffande denna rekommendation har parterna överenskommit om vissa förändringar i de gemensamma villkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO att gälla för utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige. Villkoren framgår av bilaga 1.

## **Lagvals- och domsrättsfrågor mm**

Kollektivavtalen bör innehålla en bestämmelse om att tvister skall avgöras av svensk domstol.

Se vidare särskild PM, bilaga 2.

## **Förhandlingsordning och tvister; kontroll**

Förbundsparterna skall överenskomma om vilken förhandlingsordning som skall gälla vid de tillfällen då ett utländskt företag söker tidsbegränsat medlemskap i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv.

Förhandlingsordningen skall innehålla följande:

Arbetsgivarförbundet skall tillsammans med det ansökande företaget göra en skyndsam genomgång av den verksamhet som företaget avser bedriva. Härvid preciseras var, i vilken omfattning och under vilken tid arbete kommer att utföras samt hur förbundsavtalets regler vad avser de frågor som anges nedan skall tillämpas i det enskilda fallet.

Efter beslut om medlemskap har arbetsgivarförbundet att utan dröjsmål informera berört LO-förbund om resultatet av genomgången. Informationen skall avse de faktiska förhållandena och hur företaget avser tillämpa avtalet vad gäller:

- arbetstid
- beräkning av semesterlön och semesterersättning
- arbetsmiljöfrågor
- lönestruktur per yrke
- avtalsförsäkringar.

Den närmare utformningen av den information som skall lämnas definieras av förbundsparterna. Förbundsparterna har också att precisera vilken ordning som skall gälla för den händelse LO-förbundet önskar påkalla förhandling i frågan. De har därvid att definiera en ordning som, med särskilt beaktande av att det rör sig om tidsbegränsade medlemskap i arbetsgivarförbund av kort varaktighet, i god tid kan lämna slutligt besked om de villkor som skall gälla.

Sedan villkoren för det gästande företags anställda fastställts enligt ovan skall arbetsgivaren utan dröjsmål skriftligen informera arbetstägaren om de villkor som skall gälla i de ovan angivna hänseendena för dennes anställning i Sverige. Arbetsgivaren skall efter begäran från LO-förbundet lämna ut information som är nödvändig för kontroll av dessa anställningsvillkor. Rätten till information föreligger endast om det finns skälig anledning anta att arbetsgivaren inte tillämpar anställningsvillkoren. LO-förbundet skall precisera vilken information som efterfrågas och ange skäl för sin begäran.

Företrädare för berört LO-förbund har rätt till tillträde till arbetsplatsen och samråd med berörda arbetstägare.

För medlemsföretag i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv som saknar representation i Sverige fullgör arbetsgivareförbundet medlemsföretagets förhandlings- och informationsskyldighet gentemot berört LO-förbund avseende den tid som omfattas av medlemskapet.

Stockholm den 30 augusti 2005

SVENSKT NÄRINGSLIV

LANDSORGANISATIONEN  
I SVERIGE

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige

Parter: Svenskt Näringsliv  
Landsorganisationen i Sverige (LO)  
Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Närvarande:

för Svenskt Näringsliv Jan-Peter Duker, ordförande, Ingvar Backle, Sofia Bergström och Hans Gidhagen, vid protokollet

för LO Erland Olauson, Jörgen Andersson, Paul Carlsson och Ellen Nygren

för PTK Anders Widlund och Bo Ragnar

---

§ 1 Parterna har enats om ändringar i de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO för att reglera villkoren för företag med tillfällig verksamhet i Sverige. Ändringar och tillägg i villkoren framgår av bilaga.

Förändringarna träder ikraft den 1 september 2005. För de företag som vid det datumet redan är verksamma i Sverige och som träffat försäkringsavtal med Fora om försäkringarna skall dock den tidsperiod om 12 månader som omnämns i § 7 a, räknas fr o m den dag då företaget började med sin verksamhet i Sverige.

§ 2 Förutom ordföranden utsågs Erland Olauson och Anders Widlund att justera detta protokoll.

Vid protokollet

Justeras

**Nya lydelse i de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO fr o m den 1 september 2005**

§ 7 Samtliga hos arbetsgivarens anställda arbetare som för arbetsgivarens räkning utför arbete i Sverige omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om AGB, AGS, Avtalspension SAF-LO, TFA samt TGL med de begränsningar som framgår av försäkringsvillkoren i övrigt.

Samtliga hos arbetsgivaren anställda tjänstemän som för arbetsgivarens räkning utför arbete i Sverige omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om TFA med de begränsningar som framgår av försäkringsvillkoren i övrigt.

För anställd som utför uppdrag utanför Sverige tillämpas § 11.

**Företag med tillfällig verksamhet i Sverige**

§ 7 a Med företag som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige avses verksamhet som avses bedrivas i landet under en period som inte överstiger 12 månader. För dessa företag gäller försäkringsavtalets bestämmelser §§56-61.

§ 9 (*fjärde stycket*) Företagare med näringsverksamhet i Sverige och i företaget verksam make eller registrerad partner till företagaren kan normalt om de är verksamma i Sverige efter ansökan teckna företagarens egen försäkring enligt av försäkringsgivarna fastställda försäkringsvillkor.

§ 11 För anställd hos arbetsgivare som bedriver varaktig verksamhet i Sverige gäller försäkringsavtal om försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige i den omfattning och på så sätt som anges i "Bestämmelserna för försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige" §§ 29-55.

§ 19 (*nytt stycke 4*) För anställda i företag som omfattas av särskilda bestämmelser för företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige enligt §§ 56 - 61, och där företaget försummat att ansluta sig till försäkringarna, gäller garantiregeln för TFA, TGL och AGS.

§ 29 Dessa bestämmelser omfattar anställd som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands och som omedelbart före påbörjandet av tjänstgöringen utanför Sverige genom förvärvsarbete i verksamhet i landet eller genom drift av näringsverksamhet i Sverige enligt 2 kap 7 § Socialförsäkringslag (1999:799), omfattades av svensk socialförsäkring eller fullgjorde utlandstjänstgöring som omfattades av dessa bestämmelser. Bestämmelserna omfattar dock inte den som samtidigt är anställd hos utländsk juridisk person med vilken han träffat anställningsavtal innefattande regler om sociala förmåner.

***Särskilda bestämmelser för företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige §§ 56-61***

**§ 56** Företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna, skall inte teckna försäkringsavtal om AGB och omställningsstöd.

**§ 57** Anställd i företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna, skall inte omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om AGS, under förutsättning att arbetsgivaren kan visa att den anställde omfattas av socialförsäkringssystemet i annat EU/EES-land.

**§ 58** I fall då försäkringsvillkoren §§ 56-62 är tillämpliga och det senare visar sig att verksamheten i Sverige kommer att överstiga 12 månader, medges inte undantag för tid efter utgången av månad 12.

**§ 59** Anställd som är utsänd till Sverige, och för vilken artikel 6 punkt 2 i direktiv 98/49/EG gäller, skall inte omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om Avtalspension SAF-LO, under förutsättning att avgifter fortfarande betalas in till kompletterande pensionssystem för denne.

**§ 60** Vid undantag med stöd av §§ 56-59 skall företaget inte debiteras premier för de från försäkringsavtalets bestämmelser undantagna försäkringarna.

**§ 61** Undantag enligt §§ 57-59 gäller under förutsättning att de medgivits av Fora AB.

**§ 62** I det fall ett företag med säte utanför EU/EES bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna, kan undantag medges på sätt motsvarande §§ 56-59 efter särskild prövning i försäkringsnämnden för avtalsförsäkringar.



# PM

**Från:** Kent Brorsson, Svenskt Näringsliv och Dan Holke, LO

**Ärende:** Lagvals- och domsrättsfrågor vid tillfälligt medlemskap i arbetsgivarförbund

---

1. De kollektivavtal som det utländska företaget blir bundet av genom tillfälligt medlemskap i ett svenskt arbetsgivarförbund skall bedömas enligt svensk rätt. I upplysningssyfte och för att undvika oklarheter kan det övervägas att ändå ta in en lagvalsklausul som hänvisar till svensk rätt i kollektivavtalet. Vi är inte ense om vilka rättsliga effekter som uppstår om det utländska företaget redan är bundet av ett kollektivavtal i sitt hemland som är tillämpligt på arbete i Sverige.
2. Enligt gällande EG-förordning och domsrättskonventioner kommer normalt domstolarna i det land där svaranden har sitt säte att vara behöriga att döma i tvister om kollektivavtal. Kollektivavtalen bör därför innehålla en bestämmelse om att tvister ska avgöras av svensk domstol för att undvika att svenska kollektivavtal kommer att tolkas av utländska domstolar med bristande kännedom om svenska förhållanden.
3. Om arbetstagaren inom ramen för sitt anställningsavtal vanligtvis utför arbete i ett annat land än Sverige skall de enskilda anställningsavtalen som utgångspunkt bedömas enligt rättsreglerna i det landet och av det landets domstolar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om ett annat lagval. För arbetet i Sverige kommer dock alltid de svenska lagregler som anges i utstationeringslagen att gälla liksom vissa regler av ordre public karaktär. Situationen blir en helt annan om det utländska företaget träffar anställningsavtal just för arbete i Sverige eller där den geografiska anknytningen för arbetsprestationen enligt avtalet har sin tyngdpunkt här. I sådana fall gäller svensk lag och svensk domsrätt.
4. Innehåller kollektivavtalet regler som i en viss fråga anknyter till svenska lagregler bör först avgöras om frågan skall anses lagreglerad eller kollektivavtalsreglerad. Om parternas avsikt varit att materiellt reglera frågan i kollektivavtalet blir svensk lag tillämplig, låt vara att tolkningen kan bli beroende av rekvisit som uppställs i den ifrågasvarande lagstiftningen. Om anknytningen till en lagregel däremot endast är av upplysningskaraktär skall frågan alltså anses lagreglerad. I sådant fall blir den svenska lagregeln tillämplig om arbetet vanligtvis bedrivs i Sverige eller omfattas av utstationeringslagen. För tolkningen av avtalet kan det dock ha betydelse att den anknytning till lagstiftningen som avtalsparterna utgått från inte föreligger eller är relevant.

xxxx