

Varför engagerar sig Svenskt Näringsliv i Vaxholmsfallet?

Svenskt Näringsliv är en bransch- och arbetsgivareorganisation för företag som bedriver verksamhet i Sverige. Svenskt Näringsliv har 54 medlemsorganisationer som täcker i stort sett alla branscher. Antalet medlemsföretag är c:a 54 000. Dessa företag har ca 1,5 miljoner arbetstagare. Svenskt Näringsliv är därmed utan jämförelse den största företagsorganisationen i Sverige.

EG-domstolen skall på begäran av den svenska arbetsdomstolen lämna ett förhandsavgörande i Vaxholmsfallet. Detta fall innehåller frågor som är av största vikt för att kunna upprätthålla den fria rörligheten av tjänster. Detta är bakgrunden till att Svenskt Näringsliv i december 2005 beslutade sig för att garantera rättegångskostnaderna för det lettiska företaget för att säkerställa en prövning av ärendet i domstol. Genom denna prövning kan våra medlemsföretag få klarhet i vilka regler som gäller på detta område.

Vilka är de viktigaste omständigheterna i Laval-ärendet?

- Det lettiska företaget Laval und Partneri fick uppdraget att utföra byggarbetena i Vaxholm efter en offentlig upphandling från Vaxholms stad i konkurrens med andra anbudsgivare.
- Laval följde helt den svenska utstationeringslagen.
- Laval var bundet av kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet för arbetena i Sverige. Flertalet av arbetstagarna var medlemmar i det lettiska byggnadsarbetareförbundet, inga var medlemmar i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads).
- Efter det att arbetena hade påbörjats krävde Byggnads att Laval skulle teckna ett svenskt kollektivavtal som skulle tränga undan Lavals lettiska kollektivavtal. Byggnads krävde en timlön på 145 kronor, vilket påstods vara genomsnittslönen för en byggnadsarbetare i stockholmsområdet. I övrigt skulle riksavtalet gälla med krav på att Laval skulle betala granskningsavgifter, utbildningsavgifter, försäkringsavgifter mm. Laval hade ingen möjlighet att dra nytta av dessa avgifter. Dessutom skulle enligt Byggnadsavtalet svensk lagstiftning gälla i väsentliga avseenden.
- Laval betalade sin arbetare 13 600 kronor i månaden plus förmåner (kost, logi, resor mm) uppgående till 6000 kronor i månaden. Laval var villig att teckna ett avtal med Byggnads med en timlön på 109 kronor. Denna timlön gällde som stupstocksregel i riksavtalet.

- Laval utsattes för mycket omfattande stridsåtgärder. Primäråtgärder från Byggnads och sympatiåtgärder från Elektrikerförbundet och en rad andra fackförbund. Byggnads agerade dessutom vid arbetsplatsen i Vaxholm genom att ställa upp olika former av hinder och påtryckningar (hindrade inpassering, transporter, skanderade ”go home” mm.). De lettiska byggnadsarbetarna har deklarerat att agerandet från Byggnads enbart är till skada dem.
- Byggnads agerande fick stora konsekvenser för Laval och dess arbetstagare. Arbetena måste upphöra, Laval tvingades åka hem till Lettland, entreprenadkontraktet fick avbrytas, flertalet arbetstagare blev arbetslösa, entreprenadföretaget gick i konkurs.
- Den svenska lagstiftningen om stridsåtgärder innebär att det råder fredsplikt när det finns ett gällande kollektivavtal. Detta gäller dock inte sympatiåtgärder. Dessutom gäller enligt lex Britannia att stridsåtgärder får vidtas direkt mot utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige för att undantränga deras, trots att de har egna kollektivavtal, vilket inte är möjligt mot svenska företag.
- Den svenska utstationeringslagen ställer inget krav på viss minimilön. Det finns inte heller något krav på att ingå kollektivavtal eller att tillämpa regler i kollektivavtal.

Svenskt Näringslivs inställning till dessa frågor är i huvudsak följande.

1. Det är nödvändigt att de frågor av rättslig art som aktualiserats i Vaxholmsfallet rörande den fria rörligheten av tjänster, diskriminering på nationell grund och utstationeringsdirektivet prövas och avgörs av högsta möjliga juridiska instans.
2. Den osäkerhet som nu råder i dessa frågor skadar såväl svenska som utländska företag. Denna situation är i längden ohållbar.
3. Det är inte acceptabelt att medlemsorganisationer och medlemsföretag i Svenskt Näringsliv utsätts för stridsåtgärder från svenska fackliga organisationer som skedde i Vaxholmsfallet. Laval stod helt utanför Svenskt Näringsliv. De anställda var inte heller medlemmar i någon svensk facklig organisation.
4. Vi värnar om den fria rörligheten för såväl varor som tjänster. Det är grundläggande friheter i EU:s fördrag och tillhör det fundament som EU vilar på. Hinder som uppställs för att begränsa den fria rörligheten är därför oacceptabla.
5. Den fria rörligheten för varor respektive tjänster häger samman. Det är helt ologiskt och går inte att försvara att såsom i Vaxholmsfallet uppställa särskilda hinder för den fria rörligheten av tjänster.

6. Vi värnar om rätten att träffa kollektivavtal. En förutsättning är dock att kollektivavtal och stridsåtgärder är förenliga med EG-rätten.
7. Alltsedan den s.k. lex Britannia infördes i svensk rätt 1991 har vi framfört kritik mot lagen eftersom vi anser att den diskriminerar utländska företag. Enligt vår mening kan det inte vara förenligt med EG-rätten att den svenska lagen tillåter stridsåtgärder mot utländska företag men inte mot svenska när syftet är att undantränga ett befintligt, redan gällande kollektivavtal.
8. Kollektivavtal skall, liksom andra avtal, ingås av fri vilja mellan självständiga parter. I Sverige har den svenska staten givit de fackliga organisationerna en obegränsad rätt att vidta stridsåtgärder för att tvinga fram ett kollektivavtal. Stridsåtgärder som vidtas mot ett utländskt företag som tillfälligt utför tjänster i Sverige måste därför vara balanserade och proportionella så att inte den fria rörligheten av tjänster hindras. I Vaxholmsfallet var de extremt omfattande stridsåtgärderna helt oproportionella i förhållande såväl till syftet med stridsåtgärderna som de konsekvenser de fick för Laval och dess anställda. I praktiken är det omöjligt för ett företag att överleva fackliga stridsåtgärder. Det som kan hålla tillbaka de fackliga kraven mot svenska företag är att jobben kan försvinna. Som framgår av Vaxholmsfallet finns inte denna återhållande faktor när stridsåtgärder vidtas mot utländska företag som tillfälligt utför tjänster i Sverige.
9. När utländska företag stadigvarande etablerar sig i Sverige är det legitimt att kräva svenska kollektivavtal. Situationen blir en annan om ett utländskt företag vill utnyttja sin rätt enligt EG-fördraget till fri rörlighet för tjänster och tillfälligt vara verksam i Sverige. För att den fria rörligheten då skall kunna upprätthållas måste kraven på kollektivavtal anpassas till att det rör sig om ett tillfälligt arbete. I Vaxholmsfallet har en sådan anpassning inte gjorts. Tvärtom har Laval utsatts för krav som är mer betungande än för motsvarande svenska företag.
10. Utstationeringsdirektivet anger ett antal kärnområden där värdlandets regler skall följas av de utstationerande företaget. Detta är ett undantag från huvudregeln att det är hemlandets regler som skall gälla. Syftet är att underlätta den fria rörligheten av tjänster och att förhindra social dumping. Det skall klart framgå för det utländska företaget vad som gäller. Enligt vår uppfattning kan det inte vara tillåtet för de fackliga organisationerna i Vaxholmsfallet att ställa krav på en reglering som vida överskrider de gränser som anges i utstationeringsdirektivet. Om detta vore möjligt skulle de fackliga organisationerna med stöd av sin, av den svenska lagen givna, obegränsade rätt till stridsåtgärder kunna driva igenom vilka anställningsvillkor som helst hos det utländska företaget. Alternativet för det utländska företaget blir som i Vaxholmsfallet att lägga ned verksamheten.

De två frågor som EG-domstolen har att ta ställning till är i korthet:

Fråga 1

Är det förenligt med den fria rörligheten inom EG och hur Sverige har genomfört utstationeringsdirektivet att med hjälp av blockad försöka förmå ett utländskt företag att teckna Byggnads kollektivavtal?

Fråga 2

Utgör den svenska lagstiftningen Lex Britannia, som innebär att svenska kollektivavtal blir giltiga och får företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal, ett hinder mot EG-fördragets regler om fri rörlighet för handel och tjänster och förbud mot diskriminering pga nationalitet samt utstationeringsdirektivet?