

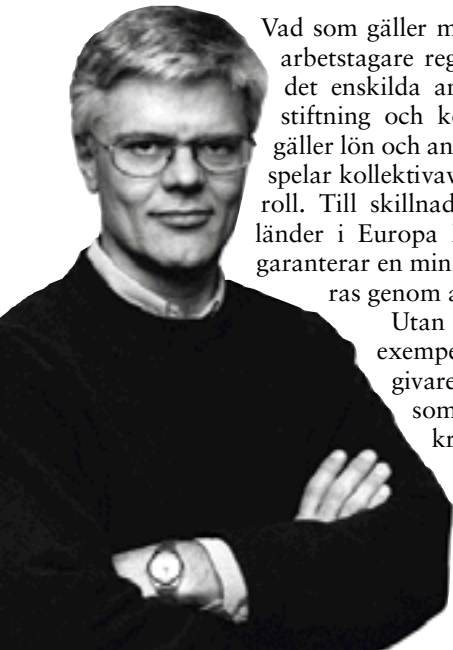


ORDNING OCH REDA MED LAGAR OCH KOLLEKTIVAVTAL

LO-TCO Rättsskydd AB

MINDRE KAOS MED KOLLEKTIVAVTAL

Kollektivavtalen ger ordning och reda på arbetsplatserna. Med dem i handen står vi starkare mot arbetsgivarna. Men vi kan inte ta avtalen för givna, vi måste ständigt vara beredda att slåss för dem. I synnerhet nu när rörligheten över gränserna ökar.



Vad som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras i Sverige genom det enskilda anställningsavtalet, lagstiftning och kollektivavtal. När det gäller lön och andra anställningsvillkor spelar kollektivavtalen en mycket viktig roll. Till skillnad mot de flesta andra länder i Europa har vi ingen lag som garanterar en minimilön, utan den regleras genom avtalen.

Utän kollektivavtal kan till exempel en utländsk arbetsgivare betala hur låga löner som helst till sin arbetskraft som utför arbete

här i Sverige. Med kollektivavtal får både svenska arbetstagare och arbetstagare från andra länder som utför arbete här rimliga löner och rättvisa villkor.

Målet är kollektivavtal för alla

I Sverige finns det ingen myndighet som övervakar att företagen följer de arbetsrättsliga lagarna och kollektivavtalen, med undantag för arbetsmiljölagsstiftningen. Staten har överlåtit övervakningen till arbetstagarna själva, genom de fackliga organisationerna. Det är alltså vår uppgift – din och min – att se till att arbetsgivarna blir bundna av kollektivavtal och övervaka att reglerna följs. Vårt mål måste vara att alla arbetsgivare som har verksamhet i Sverige ska ha kollektivavtal och att de ska gälla för alla anställda. Då går det inte att köpa arbetskraft till ett lägre pris än kollektivavtalens minimilöner. Då slipper de skötsamma arbetsgivarna bli utkonkurrerade och våra medlemmar kan behålla jobben.

På kommande sidor rätar vi ut några frågetecken: Vem är arbetstagare? Vem är arbetsgivare? Vilket lands lagar gäller? Vilka fackliga verktyg har vi? Svaren ger oss bättre förutsättningar att skapa ordning och reda på arbetsplatserna.

Dan Holke, VD
LO-TCO Rättsskydd

ARBETSTAGARE – VEM ÄR DET?

Arbetstagarbegreppet är nyckeln till hela det sociala skydd som en arbetstagar har. Därför måste vi säga ifrån när arbetsgivarna börjar sudda ut gränserna mellan arbetstagar och uppdragstagar.

Kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning gäller bara för den som är arbetstagar. Först då kan facket hävda t ex LAS, MBL och löneskyddet i avtalet. Men i dag finns det många arbetstagar som formellt antas som uppdragstagar. Här måste vi i den fackliga rörelsen våga hävda arbetstagarbegreppet. Annars kan arbetsgivarna lätt kringgå kollektivavtalen och sätta press på anställningsvillkoren för våra medlemmar.

Vem är arbetstagar?

Vid en juridisk prövning görs en helhetsbedömning av en rad olika faktorer. Man gör en bedömning av om den som utför arbete är beroende och underordnad uppdragsgivaren på det sätt som är typiskt för ett anställningsförhållande. Observera att innehav av F-skattsedel inte innebär att en person är uppdrags-

tagare i arbetsrättslig mening. F-skattesedel är ett skatterättsligt begrepp som bara har direkt betydelse för vem som ska betala in skatt och sociala avgifter.

Var går gränsen?

Vissa omständigheter talar för och emot att det är ett anställningsförhållande respektive ett uppdragsförhållande. Här ser du var gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare går.

För arbetstagare talar

Arbetar löpande åt huvudmannen

Ingår i huvudmannens organisation

Förutsätts utföra arbetet personligen

Står under huvudmannens kontroll

Varierande arbetsuppgifter

Har inte tid att arbeta åt andra

Huvudmannen står för redskap, råvaror m m

Får ersättning för utlägg

Åtminstone delvis garanterad lön

För uppdragstagare talar

Har personligt tillstånd att driva verksamhet

Arbetar inom ramen för en registrerad firma

Kan överlåta arbetet på annan

Ingen arbetsledning från huvudmannen, har fria tider

Kan samtidigt arbeta åt andra

Står själv för redskap, material, råvaror

Står själv för utgifter

ARBETSGIVARE – VEM ÄR DET?

Ofta är det självklart vem som är arbetsgivare. Men ibland kan det finnas flera tänkbara arbetsgivare och då är det viktigt att snabbt reda ut vem det är, annars får vi svårt att hävda våra medlemmars rättigheter.

När man ska bedöma vem som är arbetsgivare utgår man från arbetstagaren och tittar på vem som är dennes motpart – arbetsgivare. Det är ofta lätt att avgöra men ibland uppstår det frågetecken. Framförallt vid arbeten som utförs på entreprenad, av bemanningsföretag eller där den som utför arbetet har F-skattsedel.

Vad gäller vid entreprenader?

Så länge ett entreprenadföretag ansvarar för sina anställdas arbetsuppgifter, arbetstider, löneutbetalningar och arbetsledning är det arbetsgivare. Men om ett annat företag, t ex en huvudentreprenör, anlitar personalen från entreprenadföretaget under en lång tid och tar över arbetsgivarfunktionerna kan huvudentreprenören istället komma att betraktas som arbetsgivare.

Vad gäller i bemanningsföretag?

Bemanningsföretagen hyr ut arbetskraft (uthyrare) till att utföra arbetsuppgifter i andra bolags verksamheter (inhyrare). Arbetstagaren är anställd hos uthyraren och det är mot uthyraren som vi kan hävda de arbetsrättsliga reglerna. Men om bemanningsföretaget uppenbart används som en konstruktion för att kringgå arbetsgivaransvaret kan man hävda att det är uppdragsgivaren som är arbetsgivare. Frågan har dock ännu inte prövats i domstol.

Vad gäller vid F-skattsedel?

För att få F-skattsedel krävs det att man driver sin verksamhet på ett sätt som är otypiskt för en arbetstagare – självständigt, varaktigt och med vinstsyfte. Man är i princip sin egen arbetsgivare, och den som anlitar någon med F-skattsedel behöver inte betala arbetsgivaravgifter. Men någon mer ingående kontroll av att det verkligen rör sig om en självständig uppdragstagare gör skattemyndigheten sällan. Det innebär att 1000-tals personer arbetar som uppdragstagare, när de i arbetsrättslig mening är arbetstagare. Det är en viktig facklig uppgift att uppmärksamma avsteg från arbetstagarbegreppet. Vi ska kräva kollektivavtal, och om arbetsgivaren inte tillämpar avtalet på alla anställda ska vi kräva skadestånd.

VILKET LANDS LAGAR GÄLLER?

När företag och arbetstagare rör sig mellan länderna kan det vara svårt att avgöra vilket lands lagar som gäller. Men det går att komma undan problemen genom att göra ett lagval i kollektivavtalet.

Numera finns det konventioner mellan många länder som avgör vilket lands lagstiftning som ska gälla när företag och arbetstagare korsar gränserna. Enligt reglerna kan parterna normalt välja vilket lands lagar som ska tillämpas. När vi träffar kollektivavtal med utländska arbetsgivare ska vi alltid se till att ta in en lagvalsbestämmelse som hänvisar till svensk rätt. I enskilda anställningsavtal kan man inte avtala bort tvingande regler i lagar, som utan lagval gäller till arbetstagaren förmån. Men ofta har parterna inte gjort något lagval.

Vad händer utan lagval?

Då faller avtalet under det lands lagar som det har sin starkaste anknytning till. Enskilda anställningsavtal har för det mesta den starkaste anknytningen

till landet där arbetstagaren regelmässigt arbetar. Om en utländsk arbetstagare, anställd av sin utländske arbetsgivare, arbetar tillfälligt i Sverige innebär det normalt att hemlandets lagar gäller. Men vissa bestämmelser i den svenska semesterlagen och diskrimineringslagarna gäller även för utländska arbetstagare. Arbetstidslagen och arbetsmiljölagen gäller också. Dessutom är vissa arbetsrättsliga regler internationellt tvingande och ska tillämpas på allt arbete som utförs i Sverige, t ex anställningsskyddet i LAS.

Vilket lands domstolar avgör tvisterna?

Den frågan regleras av en EG-förordning. Vill en arbetstagare stämma en arbetsgivare kan hon eller han välja mellan att göra det i det land där arbetsgivaren har sitt säte eller i det land där arbetstagaren normalt utför sitt arbete åt arbetsgivaren. Om parterna i ett anställningsavtal kommit överens om var tvister ska prövas binder det arbetstagaren bara om avtalet träffats efter det tvisten uppkom. När det gäller kollektivavtal kan parterna alltid avtala om var tvister ska prövas och det innebär att vi då bör ta in en bestämmelse som hänvisar till svensk domstol.

VÅRA FACKLIGA VERKTYG

Vad har facket att sätta emot om en arbetsgivare vägrar skriva på ett kollektivavtal? Vilket inflytande har vi när en arbetsgivare vill anlita arbetskraft utifrån? Här följer en snabb genomgång av några viktiga fackliga verktyg.

Stridsåtgärder

När en arbetsgivare vägrar skriva på ett kollektivavtal har den fackliga organisationen rätt att ta till stridsåtgärder. Den enda begränsningen som finns gäller företag utan anställda eller där företagaren och dennes familj är arbetstagare och ensamma ägare. För att stridsåtgärden ska bli effektiv måste vi ibland ta till sympatiåtgärder. Det kan t ex innebära att andra fackliga organisationer hjälper till att blockera ett företag eller att vi riktar stridsåtgärdena även mot uppdragsgivaren.

11 § MBL

Om en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal vill anlita arbetskraft genom en entreprenör eller ett bemanningsföretag är han skyldig att förhandla med facket enligt 11 § MBL. Vid förhandlingarna ska

det lämpliga i att hyra in arbetskraft istället för att utföra arbetet med egna anställda behandlas, och handlingsalternativen redovisas.

38 § MBL

När en arbetsgivare har förhandlat enligt 11 § MBL och "står i begrepp" att anlita någon för att utföra arbete, utan att personen ska vara arbetstagare, är han skyldig att förhandla enligt 38 § MBL. Bestämmelserna är uppbyggda i två steg. Dels en obligatorisk förhandlingsskyldighet som ger facket möjlighet att få information för att kunna ta ställning i frågan. Dels en vetorätt som ger facket möjlighet att förbjuda arbetsgivaren att anlita skumma och oseriösa entreprenörer eller uthyrningsföretag. Ett bra alternativ kan vara att vid förhandlingarna ställa villkor för att godkänna entreprenören eller bemanningsföretaget.

Internationellt samarbete

Många gånger är vi beroende av ett internationellt samarbete med våra fackliga kamrater i andra länder. Det kan gälla att få hjälp med att ta fram upplysningar om arbetsgivare eller om förhållandena på arbetsmarknaden där. Ibland måste vi också driva tvister i andra länder mot arbetsgivare som är etablerade där. Genom internationella sympatiåtgärder kan vi ställa upp och hjälpa andra att tvinga arbetsgivare teckna kollektivavtal, vilket tyvärr är svårare i många andra länder.

VAD GÖR LO-TCO RÄTTSSKYDD?

LO-TCO Rättsskydd är Sveriges största juridiska byrå för arbetsrätt och socialförsäkringsrätt. Vi ger juridiskt stöd åt LO, TCO, medlemsförbunden och enskilda fackmedlemmar. Vår huvudsakliga arbetsuppgift är att företräda enskilda fackföreningsmedlemmar i domstol.

Sedan 1971 har vi haft över 50 000 ärenden. Vårt arbete betalas av facket sedan medlemmen beviljats rättshjälp av sitt fackförbund. Det kostar cirka 15 kronor av den årliga fackliga medlemsavgiften. Hittills har vi lyckats utverka ersättningar som varit mångdubbelt större än våra kostnader.

Varje år får fackmedlemmar dela på cirka 200 miljoner kronor efter vunna mål. Många får också tillbaka jobbet eller blir frikända från anklagelser om brott. Det lönar sig att kräva sin rätt.



LO-TCO RÄTTSSKYDD AB

Besöksadress: Olof Palmes gata 29, 7 tr, Box 1155, 111 81 Stockholm
Tel 08-676 63 00. www.fackjuridik.com