



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

# Att arbeta under tvång

Några straffrättsliga och arbetsrättsliga aspekter  
på tvångsarbete i Sverige

Emma Oredsson  
Emma Barton-Elmstav

Examensarbete  
30 högskolepoäng

Helén Örnemark-Hansen  
Birgitta Nyström

Straffrätt och Arbetsrätt

# Innehållsförteckning

<b>SUMMARY</b> .....	<b>5</b>
<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>7</b>
<b>FÖRORD</b> .....	<b>10</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b> .....	<b>11</b>
<b>1 INLEDNING</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1 Ämnet</b> .....	<b>13</b>
1.1.1 Definition.....	13
1.1.2 Uppmärksammade fall av tvångsarbete .....	14
1.1.2.1 Asfalts- och stenläggningsfallet .....	14
1.1.2.2 Bärplockarfallen.....	15
1.1.2.3 Kinarestaurangfallet .....	16
<b>1.2 Problem</b> .....	<b>17</b>
<b>1.3 Syfte och frågeställning</b> .....	<b>18</b>
<b>1.4 Avgränsningar</b> .....	<b>18</b>
<b>1.5 Metod och material</b> .....	<b>19</b>
1.5.1 Rättsdogmatisk metod .....	19
1.5.2 Intervjuundersökning .....	20
1.5.3 Material.....	22
<b>1.6 Disposition</b> .....	<b>22</b>
<b>2 REGLERING</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1 Internationella åtaganden</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2 Straffrättslig lagstiftning</b> .....	<b>27</b>
<b>2.3 Arbetsrättslig reglering</b> .....	<b>29</b>
2.3.1 Den svenska modellen .....	29
2.3.2 Arbetsrättslig lagstiftning.....	31
2.3.2.1 Minimilön och skälig lön .....	31
2.3.2.2 Bemanning.....	34
2.3.2.3 Kvittning.....	35
2.3.2.4 Arbetsmiljö- och Arbetstidslagen .....	36
2.3.2.4.1 Arbetsmiljö.....	37
2.3.2.4.2 Arbetstid .....	38
2.3.3 Arbetstillstånd och den fria rörligheten.....	39

<b>3 STRAFFRÄTTSLIGT ÅTAL I FÖRHÅLLANDE TILL CIVILRÄTTSLIG ARBETSTVIST .....</b>	<b>41</b>
3.1 Processen i brottmål .....	41
3.2 Processen i arbetstvister .....	42
3.3 Stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare .....	44
3.4 Sanktioner .....	46
3.5 Rättegångskostnader .....	47
3.6 Bevisbörda och beviskrav .....	48
3.6.1 Bevisbörda .....	48
3.6.2 Beviskrav .....	49
3.7 Domens rättskraft .....	50
3.7.1 Brottmålsdomens rättskraft i tvistemål .....	51
3.7.2 Tvistemålsdomens rättskraft i brottmål .....	52
<b>4 TVÅNGSARBETE I PRAKTIKEN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Statistik .....	54
4.2 Tvångsarbete i praxis .....	57
4.2.1 Asfaltsläggarna .....	57
4.2.2 Barnflickorna .....	58
4.2.3 Tiggerifallet .....	60
4.2.4 Bärplockarna .....	61
4.2.5 Kinarestaurangfallet .....	61
4.3 Praktiska problem .....	62
<b>5 FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER.....</b>	<b>66</b>
<b>6 KONKURRENS ELLER KOMPLETTERING? .....</b>	<b>69</b>
6.1 Konkurrerar regelsystemen? .....	69
6.2 Kompletterar regelsystemen varandra? .....	70
<b>7 ANALYS OCH SLUTSATS.....</b>	<b>72</b>
7.1 Analys av tidigare presenterade förslag till åtgärder .....	74
7.2 Författarnas förslag till åtgärder .....	76
<b>BILAGA A .....</b>	<b>78</b>
<b>BILAGA B .....</b>	<b>82</b>

<b>BILAGA C</b> .....	<b>85</b>
<b>BILAGA D</b> .....	<b>86</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b> .....	<b>87</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b> .....	<b>92</b>

# Summary

Sweden faces a problem that no one could have predicted a few years ago, which is that people are exploited for forced labour in the West. The purpose of this essay is to make reference to both criminal and labour law in order to describe the regulations, the current practice, and to observe the difficulties in implementation that exist when introducing legislation in the campaign against forced labour.

Sweden has ratified several international conventions prohibiting forced labour. Nationally, forced labour is primarily regulated in 4(1) a of the Penal Code and the perpetrators convicted of trafficking crimes in relation to forced labour can be sentenced to imprisonment for a minimum of two years and a maximum of 10 years. In labour law, there is no law that explicitly prohibits forced labour, but it is prevented indirectly through labour legislation, combined with collective agreements and individual employment contracts.

The criminal law constitutes public law and it is, above all, in the State's interest to prevent and combat crime. Employment law is civil law with the function to create and maintain an efficient labour market. The main purpose of a labour dispute is to obtain financial compensation. The difference between the various types of legislation may be of significance in relation to the approach of combating forced labour.

The court process will be different depending on whether the forced labour is addressed by prosecution or alternatively, by actions from the labour organisations. Human trafficking is a crime that is dealt with by public prosecution, which means that it is a prosecutor that presses charges. The prosecutor has a duty to conduct public prosecutions and is therefore expected to ensure prosecution if sufficient grounds exist. In a criminal process, the police have the power to gather evidence, using for example arrest and house search. With regard to the relationship between an employer and a worker, there is not, in a labour dispute, the same opportunity to gather evidence. Furthermore, labour disputes do not have the same remedies as in criminal cases. While the court in criminal cases can impose very stringent sanctions such as imprisonment, the sanctions in labour disputes are the same as in other civil proceedings. Another difference between the process in criminal cases and labour disputes is that persons exposed to forced labour do not pay any costs regardless of the outcome of the criminal trial, while the losing party in a labour dispute may be required to pay both his and the other party's costs. The burden of proof is set lower in labour disputes than in criminal cases. Employment disputes can also be resolved either by industrial action or alternatively, as a result of the threat of industrial action.

In 2010, 52 cases of human trafficking crimes for those other than ones

motivated by sexual purposes were reported. Of these only 8 were prosecuted. Both criminal and labour representatives testify that there are a lot of unknown cases. 4(1) a of the Penal Code is difficult to apply and therefore the prosecutors experience problems in obtaining adequate evidence. In labour law, the trade unions have difficulties to agree collective agreements, and to recruit members among exploited workers. It is also difficult for the authorities to ensure that the satisfactory conditions for foreign companies and workers in Sweden are adhered to. The freedom of movement within the EU also limits the ability to control such activities.

Since both the criminal and labour law regulate forced labour, it is of interest to investigate whether these regulatory systems are competing. Theoretically, there is no procedural obstacle in that forced labour is tried in both a criminal process and a labour dispute. Moreover, the purposes of the regulatory systems are not the same. Because of this it can be concluded that the regulatory systems do not compete. It is suggested that labour law, in practice, complements criminal law because there are very few cases that fall within 4(1) a. In relation to the cases that have been brought to prosecution, it is very difficult to prosecute successfully. This means the labour law must then be utilised in order to address these injustices.

Our essay presents a set of proposals for action. For example, we believe that the Work Environment Authority should receive more resources, to be able to, within the limits of its mandate, more actively exert supervision. Furthermore, we believe that the criteria of 4(1) a of Penal Code should be revised and that the application be simplified as forced labour has not been defined in Swedish law.

In conclusion, although there are regulatory tools and approaches to combat forced labour, it is not effectively controlled in Sweden. In summary, public law criminal law, are currently unable to combat forced labour and therefore the responsibility for this is in practice undertaken by using the labour law. However, labour law does not combat forced labour efficiently. Therefore, it is questionable if Sweden is able to fulfil the international agreements that we have undertaken.

# Sammanfattning

I takt med att världen blir allt mer globaliserad ökar möjligheterna för människor att förflytta sig över gränserna. Emellertid ökar även riskerna för att människor far illa och blir utnyttjade för till exempel människohandel. Människohandel är ett globalt och komplext problem och trots att människohandel kan syfta till att utnyttja människor på olika sätt och för olika ändamål har insatserna hittills fokuserats på människohandel för sexuella ändamål. Utifrån detta, samt med tanke på en stor del av handel med människor syftar till exploatering för tvångsarbete, handlar denna uppsats utslutande om människohandel i syfte att utnyttja människor i tvångsarbete.

Tvångsarbete i Sverige är ett problem som ingen hade kunnat förutse för några år sedan och den svenska regleringen på området har inte hängt med i utvecklingen. Arbetsrätten har svårt att inom ramen för den svenska modellen reglera tvångsarbete och straffrätten har svårt att med tillgängliga medel bekämpa problemet. Observeras bör att arbetsrätten i grunden är civilrätt och att reglering och kontroll därför till stora delar åvilar privata aktörer. Straffrätten är offentligrättslig och bygger istället på samhällelig maktutövning.

Vårt syfte var att med hjälp av den rättsdogmatiska metoden och kvalitativa intervjuer att utreda hur regleringen vad gäller tvångsarbete ser ut, hur tillämpningen ser ut i praktiken samt att belysa eventuella tillämpningssvårigheter och komma med eventuella förslag till åtgärder.

Straffrättsligt förbjuds tvångsarbete framförallt genom 4 kap. 1 a § BrB. Brottet kan delas upp i tre delar. För det första så ska det innebära en handelsåtgärd, alltså att förövaren har rekryterat, transporterat, inhyst eller tagit emot en person. För det andra ska otillbörliga medel så som exempelvis olaga tvång ha använts och för det tredje ska gärningsmannens syfte varit att exploatera offret för tvångsarbete. Inom arbetsrätten finns ingen lagstadgad bestämmelse som direkt förbjuder tvångsarbete. Ett antal lagar, såsom LAS, kvittningslagen, och regleringar i både kollektivavtal och individuella anställningsavtal förhindrar dock tvångsarbete indirekt. Arbetsmiljölagen och arbetstidslagen, som är aktuella för frågan, ligger i gränslandet mellan civilrätt och offentlig rätt.

Det straffrättsliga åtalet skiljer sig på många sätt från den civilrättsliga arbetstvisten. I ett brottmål kan mycket långtgående sanktioner utdömas. Till exempel kan människohandelsbrott av normalgraden leda till att fängelse mellan två och tio år utdöms. Andra sanktioner som kan utdömas är företagsbot eller utvisning. Straffrätten har även långtgående tvångsmedel att använda sig av. I arbetstvister kan inga frihetsberövande sanktioner utdömas. Inte heller kan långtgående tvångsmedel användas. Även fördelningen av rättegångskostnader skiljer sig åt. Medan offret i en

brottmålsrättegång inte har några utgifter för rättegången oavsett målets utgång, så får den tappande parten i arbetstvister, enligt huvudregeln, stå för både sina och motpartens rättegångskostnader. Konstateras bör också att beviskravet är lägre ställt i en civilrättslig rättegång än i en brottmålsrättegång.

Vad det gäller tvångsarbete i praktiken så visar statistik på att endast en liten del av alla anmälda brott leder till ett åtalsbeslut. Det existerar inte någon separat statistik över hur många som blir dömda för människohandel för andra ändamål än sexuella, men vid statistik över människohandelsbrottet för samtliga ändamål blev endast 6 personer av 84 anmälda brott, dömda för människohandel. I vår intervju uttalar även åklagaren Marie Lind Thomsen att hon inte känner till något fall som har nått framgång där det har handlat om ett "vanligt" arbete, utan det har handlat om tvång till tiggeri, snatteri eller liknande. Eftersom det inom arbetsrätten inte finns en explicit regel så går det tyvärr inte heller att ta fram någon statistik över hur vanligt förekommande tvångsarbete är eller hur stor chans det är för framgång i en tvist. Både åklagare och fackliga företrädare tror att också det finns ett stort mörkertal. Vi har i uppsatsen även gått djupare in på ett antal rättsfall. Inget av dessa ledde till fällande dom. Det numera borttagna kontrollrekvisitet kunde förklara orsaken till detta i något fall, men det var olika rekvisit som ledde till friande domar.

Inom straffrätten är det många rekvisit som ska vara uppfyllda och varje rekvisit ska bevisas så att det är ställt utom rimligt tvivel. Vi kan konstatera att det föreligger tillämpningssvårigheter. Även arbetsrätten har svårt att nå fram i kampen mot tvångsarbete. Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter själva reglerar den svenska arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Vid tvångsarbetsituationer händer det ofta att arbetsgivarna inte är intresserade av att sluta kollektivavtal och arbetstagarorganisationerna har därför ingen motpart, och kan därmed bland annat inte kalla till förhandling för kollektivavtalsbrott. Det är också vanligt att de utsatta arbetstagarna inte är medlemmar i facket, vilket gör att fackliga organisationerna inte kan föra de enskilda personernas talan. Dessa problem leder tillsammans till att de fackliga organisationerna inte får någon insyn på arbetsplatserna och inte heller kan kontrollera om skäligena villkor gäller. Även myndigheter har problem med att kontrollera de utländska arbetsgivarna, oavsett om de kommer från ett land inom eller utanför EU.

Vi kommer i uppsatsen fram till att arbetsrätten och straffrätten inte konkurrerar med varandra vad det gäller bekämpandet av tvångsarbete. De två regelsystemen har olika syften, den rättsliga gången ser olika ut och olika resultat nås i slutändan. Istället är det så att regelsystemen på många sätt kompletterar varandra. Man kan tänka sig att straffrätten ska ta hand om de allra mest allvarliga fallen av tvångsarbete och att arbetsrätten ska komplettera där straffrätten inte når fram. Vi har visat att det är mycket svårt att få någon fälld för människohandelsbrottet. Detta innebär att en stor del av ansvaret förskjuts från den offentligt rättsliga straffrätten till den privaträttsliga arbetsrätten. Detta leder till att den prevention straff medför



minskar och att skyldiga personer skulle kunna gå fria. Än mer problematiskt blir det eftersom inte heller arbetsrätten bekämpar straffrätten effektivt.

Det finns inte någon enkel lösning på denna komplexa fråga, men vi har ändå lagt fram förslag på åtgärder som kan förbättra situationen. Lagstiftningen bör ses över, dessutom bör en definition av tvångsarbete införas och uttrycket ändras vad det gäller brott mot barn under 18 år. De fackliga organisationerna skulle kunna utnyttja de möjligheter som faktiskt finns för att framtvunga kollektivavtal för utstationerade arbetstagare och eventuellt se över sina regler för medlemskap för att kunna erbjuda tillfälliga och begränsade medlemskap. Vidare bör berörda myndigheter samarbeta mer för att utbyta information, samt ges ökade resurser så att de inom ramen för sin verksamhet ska kunna spela en mer aktiv roll.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att den offentlighetsliga straffrätten inte klarar av att bekämpa tvångsarbete utan lämnar över ansvaret till den privaträttsliga arbetsrätten. Inte heller arbetsrätten har tillräckliga medel för att kunna hantera tvångsarbete och inte heller här är bekämpandet effektivt. Enligt ILO ska tvångsarbete bekämpas strängt och effektivt. Utifrån detta kan det ifrågasättas om Sverige verkligen uppfyller de internationella överenskommelser som vi har åtagit oss?

# Förord

Vi vill först och främst rikta ett stort tack till våra handledare Helén Örnemark-Hansen och Birgitta Nyström för den hjälp, inspiration och stöttning som ni gett oss under arbetets gång. Våra respondenter Marie Lind Thomsen, Christina Voigt, Sofie Rehnström och Thord Ingesson förtjänar ett stort tack för det arbete de har lagt ned. Vi vill även tacka våra fantastiska familjer och underbara vänner som gett oss uppmuntran och stöd. Ett stort tack ska också riktas till Daniel Eldrup och Victor Svensson som stått ut med oss under vår studietid samt hjälp oss med arbetet.

Ett tack vill vi även rikta till varandra. Att skriva examensarbete tillsammans har varit roligt och mycket givande. Det har gett oss någon att dela ångest och sena nätter med. Genom att vi har kunnat diskutera och utbyta idéer med varandra har arbetet berikats och vi är väldigt nöjda med vårt samarbete.

För att problematiken med tvångsarbete ska tas på allvar behöver den uppmärksammas och vi hoppas att vi genom denna uppsats bidragit till detta. Även om tvångsarbete utgör ett problem när vi tar vår juristexamen så hoppas vi att tvångsarbete när vi slutar vår yrkesverksamma karriär är ett minne blott.

Helsingborg 2011-11-03

Emma Oredsson och Emma Barton-Elmstav

# Förkortningar

Aal	Utlåtande från Arbetskyddsstyrelsen
AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
AMV	Arbetsmiljöverket
ATL	Arbetsstidslagen (1982:673)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
BrB	Brottsbalken (1962:700)
DN	Dagens Nyheter
Ds	Departementsserien
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EKMR	Europakonventionen d. 4 nov. 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta nationerna
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organisation/Internationella arbetsorganisationen

LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRA	Lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop.	Proposition
RB	Rättegångsbalk (1942:740)
RF	Regeringsformen (1974:152)
RH	Referat från Hovrätterna
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SFS	Svensk Författnings Samling
SkL	Skadeståndslagen (1972:207)
SOU	Statens offentliga utredningar
SvD	Svenska Dagbladet
UtlL	Utlänningslagen (2005:716)

# 1 Inledning

## 1.1 Ämnet

I takt med att världen blir allt mer globaliserad ökar möjligheterna för människor att resa över gränserna samt att bo och arbeta i andra länder än i hemlandet. Globaliseringen medför emellertid även ökade risker för att människor far illa och blir utnyttjade.<sup>1</sup> Människor kan exempelvis utnyttjas för människohandel som är ett globalt och komplext problem samt en av de mest vinstbringande formerna av internationellt organiserad brottslighet.<sup>2</sup>

Människohandel är ett allvarligt brott som innebär att människor genom hot, våld och förödmjukelse tvingas in i en beroendeställning och i en rättslös situation av personer vars syfte är att utnyttja dem på olika sätt. Detta kan till exempel vara genom att tvinga människor att sälja sexuella tjänster, att utnyttja någon som arbetskraft, tvinga dem till krigstjänst eller att genom tvång förmå någon att avlägsna och sälja sina organ. Trots att människohandel alltså kan syfta till att utnyttja människor på olika sätt och för olika ändamål så har insatserna hittills fokuserats på människohandel för sexuella ändamål.<sup>3</sup> Vidare så har både svenska myndigheter och allmänheten bristande kunskaper om vad människohandel för annat än sexuella ändamål innebär, eftersom människohandel ofta förknippas med extrema fall av utnyttjande för sexuella ändamål.<sup>4</sup> Ändå bedöms hela 32 procent av handeln med människor syfta till exploatering för tvångsarbete jämfört med 43 procent som syftar till exploatering för sexuella ändamål. Resterande 25 procent har utsatts för människohandel för båda dessa ändamål.<sup>5</sup> Utifrån detta så anser vi att det är av yttersta vikt att även människohandel för annat än sexuella ändamål uppmärksammas och denna uppsats kommer därför fortsättningsvis att uteslutande handla om människohandel i syfte att utnyttja människor i tvångsarbete.

### 1.1.1 Definition

Tvångsarbete definieras, av FN-organet Internationella arbetstagarorganisationen (ILO), i art. 2 i *konvention nummer 29 om förbud mot tvångs- och straffarbete* enligt följande;

*Vid tillämpningen av denna konvention skall med beteckningen tvångs- eller obligatoriskt arbete förstås varje arbete eller tjänst, som avfordras en person under hot om något slag av*

---

<sup>1</sup> Wingborg, Mats, Swedwatch rapport # 41; *Mors lilla Olle – Så exploateras asiatiska bärplockare i de svenska skogarna*, 2001, s. 10.

<sup>2</sup> Ds 2008:7 s. 15.

<sup>3</sup> Ds 2008:7 s. 15.

<sup>4</sup> Kegö, Walter och Leijonmarck, Erik; *Slavarbete i vår tid – Utnyttjande av estnisk och lettisk arbetskraft i Sverige*, Institute for Security and Development Policy, Stockholm, 2010, s. 17.

<sup>5</sup> Kegö och Leijonmarck; s. 5.

*straff och till vars utförande ifrågavarande person icke erbjudit sig av fri vilja.*

Definitionen kompletteras av undantag för militärtjänst, arbete som ingår i de normala medborgerliga skyldigheterna, arbete eller tjänst som ingår i en judiciell avkunnad dom, arbete som fordras på grund av force majeure exempelvis vid katastrofer samt smärre arbeten i en samfällighet som utförs i samfällighetens omedelbara intresse. I *Europakonventionen d. 4 nov. 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna* (EKMR) definieras tvångsarbete utifrån ett antal undantag i art. 4.3, vilka i princip är de samma som undantagen i ILO:s 29:e konvention.

ILO har sammanställt faktorer som talar för att tvångsarbete föreligger. Enligt dessa kan tvångsarbete inte jämföras med låga löner och undermåliga arbetsförhållanden, utan tvångsarbetet ska kunna delas upp i en ofrivillighets- och en hotaspekt. Tvångsarbetssituationen bestäms inte av själva arbetet som utförs utan av maktförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ofrivillighetsaspekten utesluter inte den situationen att en person har ingått ett avtal på frivillig väg, men att denne sedan upptäcker att avtalet inte kan brytas. Hoten och straffen behöver inte vara fysiska utan de kan även bestå av förlust av rättigheter eller hot om att till exempel anmäla personen till myndigheterna på grund av illegal invandring. En form av bestraffning kan också innebära hot om indragen lön eller tvång att betala av påhittade skulder. Även fysiskt våld kan förekomma såsom våld mot personen eller mot dennes familj. Tvångsarbete förekommer främst i arbetsintensiva sektorer såsom jordbruk, byggnation, textil- och livsmedelsindustri.<sup>6</sup>

## **1.1.2 Uppmärksammade fall av tvångsarbete**

De senaste åren har tvångsarbete uppmärksammats mer i massmedia. Vi har valt att nedan presentera tre situationer för att väcka läsarens intresse, samt för att visa att tvångsarbete kan förekomma i olika typer av branscher. Dessutom vill vi konkretisera vår definition och vårt problem. Vi kommer fortsättningsvis att hänvisa tillbaka till fallen för att möjliggöra en applicering av abstrakta regleringar på de konkreta problem som fallen belyser.

### **1.1.2.1 Asfalts- och stenläggningsfallet**

Den brittiska ambassaden i Stockholm uppsöktes under 2007 av 16 personer som behövde hjälp med att ta sig tillbaka till Storbritannien. Anledningen till detta var att de hade utnyttjats av så kallade travellers, som är en kringresande folkgrupp med irländsk härkomst, i syfte att bland annat utföra asfalts- och stenläggningsarbete åt privatpersoner i Sverige. Förundersökningar inleddes i de fall där den svenska polisen kopplades in

---

<sup>6</sup> Ds 2008:7 s. 37 f.

och förhör hölls med de personer som vid tidpunkten fortfarande befann sig i Sverige. Ingen av utredningarna ledde till fällande domar, men en del av förundersökningarna överlämnades till Storbritannien för lagföring.<sup>7</sup>

År 2010 inträffade en liknande händelse, då två brittiska svågrar ställdes inför rätta efter att de skulle ha tvingat hemlösa briter att arbeta i Sverige. Arbetarna fick utföra anläggningsarbeten upp till sexton timmar per dag för en lön på cirka 100-200 kr per dag. Samtidigt fick de bo i husvagnar utan fungerande toalett och sova på mögliga och delvis ruttna madrasser. Anledningen till att de stannade kvar var att de trodde att deras arbetsgivare skulle komma och leta efter dem om de skulle rymma. Dessutom hade de hört om andra som gav sig iväg och då hamnade på sjukhus med svåra skador.<sup>8</sup> Svågarna blev frikända av Malmö tingsrätt.<sup>9</sup>

### 1.1.2.2 Bärplockarfallen

Bärplockare från Thailand och Vietnam utgör den näst största gruppen av arbetskraftinvandring till Sverige. Bärplockarna lockas hit med förhoppningar om att tjäna mycket pengar på kort tid. Det är dock ofta falska förhoppningar eftersom den dåliga förtjänsten, i kombination med att de måste betala för kost och logi, leder till att drömmen istället slutar med att bärplockarna får återvända till sitt hemland hårt skuldsatta.<sup>10</sup>

Det stora flertalet av de bärplockare som kommer hit är anställda av ett bemannings- eller förmedlingsföretag som har anlåtts av de svenska uppköparna. Vanligt är också att bemanningsföretaget lånar ut pengar till bärplockarna för att finansiera resan till Sverige. Bemanningsföretagen utlovar mycket bär och att arbetarna ska kunna betala tillbaka lånet på en mycket kort period.<sup>11</sup>

Sompan och Sanguan Sakuldee från Thailand är två av många bärplockare som kommit till Sverige i hopp om att tjäna pengar. De fick låna 19 000 kronor var för att kunna betala resan och blev lovade att det skulle finnas gott om bär så att de skulle kunna betala av sin skuld på tio till tolv dagar. Efter att ha arbetat i flera veckor hade de fortfarande inte tjänat en krona och de

---

<sup>7</sup> Rikspolisstyrelsen rapport 2009:1; Lägesrapport 10, *Människohandel för sexuella och andra ändamål*, 2007-2008, s. 14.

<sup>8</sup> Palmqvist, Joakim, *Sydsvenskan*; *Flykt avslöjade människohandel*, publicerad 2010-06-08, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article895708/Flykt-avslojade-manniskohandel.html>> 2011-09-01.

<sup>9</sup> Dom B 3573-10, Malmö Tingsrätt.

<sup>10</sup> Örnerborg, Elisabet, *Lag och avtal; Vad gör du för bärplockarna?*, publicerad 2010-10-18, hämtad från <http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article2491955.ece> 2011-07-11.

<sup>11</sup> Smedslund, Emelie, *DN*; *Bärplockare avtalar bort sin garantilön*, hämtad från <<http://www.dn.se/nyheter/sverige/barplockare-avtalar-bort-sin-garantilon>> 2011-08-30.

riskerade istället att förlora sin mark i Thailand, som de var tvungna att pantsätta för att finansiera vistelsen i Sverige.<sup>12</sup>

Även bärplockare från EU-länder kan få arbeta under undermåliga förhållanden. Till exempel blev fyra bulgarer häktade under hösten 2011, misstänkta för människohandel då de har transporterat andra bulgarer till Sverige för att arbeta med organiserad bärplockning.<sup>13</sup> Ingen av de misstänkta blev dömd för människohandel.<sup>14</sup>

### 1.1.2.3 Kinarestaurangfallet

Hong Yan, en kinesisk man utbildad till kock, är en av flera som under 2010 tackade ja till ett arbete på en kinarestaurang i Malmö. Enligt Hong Yan blev han för att få arbetet skyldig arbetsgivaren 50 000 yuan vilket motsvarar 52 000 kronor. Han fick bo i ett litet rum i källaren hos restaurangägaren och arbeta upp till fjorton timmar om dagen, sju dagar i veckan, 41 dagar i sträck, tills han blev inlagd på sjukhus med psykiska besvär.<sup>15</sup> Förundersökningen lades ned den 25 oktober, ungefär ett år efter att utredningen startades.<sup>16</sup> Hong Yan nådde med hjälp av hotell- och restaurangfacket en förlikning.<sup>17</sup>

Fallet har skapat debatt i Sverige och människohandelsbestämmelsen har av bland annat polisen blivit utsatt för skarp kritik då den blivit anklagad för att vara tandlös. Vidare har polisen kritiserat åklagarna för att det tog lång tid att få besked om hur de skulle gå vidare med utredningen. När en åklagare slutligen gav ett besked ska denne ha sagt att utredarna borde lämna över fallet till Arbetsmiljöverket (AMV) och facket eftersom det inte finns några minimilöner i Sverige.<sup>18</sup> Även fackförbund har uttalat sig i frågan och förbundsordföranden för hotell- och restaurangfacket anser att den

---

<sup>12</sup>Rydman, Annika och Hökerberg, Josefine, DN; *Uppror bland thailändska bärplockare i Norrland*, publicerad 2009-08-25, hämtad från <<http://www.dn.se/nyheter/sverige/uppror-bland-thailandska-barplockare-i-norrland>> 2011-08-30.

<sup>13</sup>Efendić, Negra, SvD; *Fyra häktade i ny bärplockningsskandal*, publicerad 2011-08-31, hämtad från <[http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fyra-haktade-i-ny-barplockningsskandal-detta-ar-inte-manniskovardigt\\_6428596.svd#after-ad](http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fyra-haktade-i-ny-barplockningsskandal-detta-ar-inte-manniskovardigt_6428596.svd#after-ad)> 2011-09-01.

<sup>14</sup>Dom B 1834-11, Hudiksvalls Tingsrätt.

<sup>15</sup>Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Drömjobbet slutade på psykakuten*, publicerad 2010-12-03, uppdaterad 2011-02-28, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1316973/Enligt-flera-av-arbetarna-tar-en-allt-mer-stressad-och-irriterad-arbetsgivare-ut-sin-frustration-pa-de-anstallda-Dromjobbet-slutade-pa-psykakuten.html>> 2011-07-11.

<sup>16</sup>Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Utredningen läggs ner efter ett år*, publicerad 2011-11-27, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1581765/Utredningen-laggs-ner-efter-ett-ar.html>> 2011-11-28.

<sup>17</sup>Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Utnyttjad krogarbetare får 5 000*, publicerad 2011-05-16, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1469734/Utnyttjad-krogarbetare-far-5-000-kronor.html>> 2011-07-11.

<sup>18</sup>Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Polischef rasar över passivitet*, publicerad 2011-03-02, uppdaterad 2011-03-03, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1398980/Polischefen-rasar-over-aklagarnas-passivitet.html>> 2011-07-11.



lagändring i Utlänningslagen (SFS 2005:716, UtlL) som gjorde det lättare för svenska företag att rekrytera utländsk arbetskraft även har gynnat oseriösa arbetsgivare.<sup>19</sup>

## 1.2 Problem

Som de i avsnitt 1.1.2 refererade fallen visar, så står vi nu inför ett problem som ingen hade kunnat förutse för några år sedan, nämligen att människor från framförallt utvecklingsländer utnyttjas för tvångsarbete i västvärlden.<sup>20</sup> Sverige har en av de bäst fungerande arbetsmarknaderna i Europa.<sup>21</sup> Trots detta har den svenska regleringen inte hängit med i den utveckling som globaliseringen har fört med sig.<sup>22</sup> Arbetsrätten har svårt att inom ramarna för den svenska modellen lösa tvångsarbetsproblematiken.<sup>23</sup> Även straffrätten har svårt att med tillgängliga straffrättsliga medel bekämpa tvångsarbete<sup>24</sup> trots att brottet tillhör ett av de allvarligaste brotten i Brottsbalken (1962:700, BrB).<sup>25</sup> En orsak härtill är att det föreligger stora bevissvårigheter, samt att bestämmelsen är komplicerad och svårtillämplig.<sup>26</sup>

Anställningsavtalet är ett civilrättsligt avtal som ska bygga på två parter fria vilja. Även om den fria viljan är inskränkt i en tvångsarbetsituation så anser vi att det i grunden är ett anställningsförhållande som hör till civilrätten. Det innebär att reglering och kontroll av arbetsmarknaden i stora delar vilar på privata aktörer. Straffrätten är istället offentlighetslig och bygger på samhällelig maktutövning.

När det finns två lagsystem och flera aktörer kan oklarheter kring vem som ska agera uppstå. Vi anser att det finns en uppenbar risk att personer faller mellan regelsystemen. Ett annat problem som uppstår när två regelsystem samtidigt är tillämpliga är att rättssäkerheten kan bli lidande. I fallet med kinarestaurangen bollade polisen och fackliga organisationer problemet emellan sig, innan de slutligt nådde en civilrättslig förlikning.

De tre situationerna ovan väcker en rad frågor som är relevanta vad det gäller tvångsarbete. Eftersom det ofta föreligger ett internationellt moment kan man först och främst fråga sig vilket lands lag som blir tillämplig. Om arbetstagarna kommer ifrån ett land utanför EU är det intressant att fråga sig huruvida arbetstagarna har uppehållstillstånd/arbetstillstånd eller om de är

---

<sup>19</sup> Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Facken kräver skärpt lag*, publicerad 2010-12-08, uppdaterad 2011-02-28, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1321477/Facken-kraver-skarpt-lag.html>> 2011-07-11.

<sup>20</sup> Wingborg; s. 10.

<sup>21</sup> Woolfson, Charles, Thörnqvist, Christer, och Herzfeld Olsson, Petra; *Forced Labour in Sweden? The Case of Migrant Berry Pickers*, 2011, s. 1.

<sup>22</sup> Wingborg; s. 10.

<sup>23</sup> Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson; s. 1.

<sup>24</sup> Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson; s. 1.

<sup>25</sup> Ds 2008:7 s. 165.

<sup>26</sup> Ds 2008:7 s. 171.

här illegalt. I de fall arbetstagarna är här legalt kan det ifrågasättas hur detta tillstånd utfärdats och om det kan föreligga ett vilseledande av migrationsverket. För arbetstagare från ett medlemsland inom EU råder fri rörlighet och för dem krävs inget särskilt tillstånd.

Det väcks även frågor kring nationell lagstiftning. Förutom brottet människohandel, kan dessa arbetstagare ha blivit utsatta för andra brott, såsom olaga hot eller bedrägeri. Även en rad arbetsrättsliga lagar kan vara åsidosatta såsom exempelvis arbetsmiljölagen (1977:1160, AML), arbetstidslagen (SFS 1982:673, ATL) och lag (1970:215) om arbetsgivarens kvittningsrätt. Ett problem som också uppkommer är arbetstagarnas låga ersättning, något som kompliceras ytterligare genom avsaknaden av minimilönelagstiftning i Sverige. En del av dessa uppkomna frågor faller in under vårt syfte som presenteras nedan.

## 1.3 Syfte och frågeställning

Tvångsarbete utmanar samhället och arbetsmarknaden på ett oförutsett vis. Trots en i övrigt väl fungerande arbetsmarknad så har arbetsmarknadens parter svårt att inom ramarna för den svenska modellen bemästra de nya problem som tvångsarbete medför. En lika stor utmaning är det att med tillgängliga straffrättsliga medel effektivt bekämpa tvångsarbete. Uppsatsens syften är med bakgrund av detta att utreda hur bekämpandet ser ut i praktiken, att belysa eventuella tillämpningssvårigheter, samt att presentera förslag till förbättringar. Utifrån dessa syften är utredningen samt analysen uppbyggd kring följande frågeställningar:

- Hur ser den svenska regleringen vad gäller tvångsarbete ut inom straffrätt respektive arbetsrätt?
- Hur bekämpas tvångsarbete i praktiken?
- Kompletterar den arbetsrättsliga regleringen den straffrättsliga eller konkurrerar dessa regelsystem?
- Kan bekämpandet av tvångsarbete förbättras?

## 1.4 Avgränsningar

Problematikeringen ovan väcker ett flertal frågor som visserligen faller inom vårt syfte, men som av olika anledningar inte kommer att behandlas i denna uppsats. I uppsatsen kommer endast tvångsarbete i Sverige att behandlas och vi kommer att utgå ifrån att svensk lag är tillämplig samt att svensk domstol är behörig. Även om internationell lagstiftning givetvis kommer att nämnas, då den påverkar svensk lagstiftning, så kommer uppsatsen framförallt behandla den nationella nivån. Vi har valt att begränsa oss till att bara ta upp arbete som skulle kunna vara lagligt om skäligen villkor hade getts. Exempelvis kommer vi inte att ta upp prostitution eller barnarbete,

som enligt dagens lagstiftning aldrig kan vara tillåtet, även om arbetstagarna utför sina arbetsuppgifter helt frivilligt under skäliga villkor. Skatterätt kommer inte alls att tas upp och frågor rörande skadestånd samt utstationering kommer endast att kort nämnas. Slutligen kommer vi, av förklarliga skäl, inte att behandla tvångsarbete som anses tillåtet enligt ILO och därmed också enligt vår definition.

## 1.5 Metod och material

### 1.5.1 Rättsdogmatisk metod

Enligt Stig Strömholm, professor emeritus inom civilrätt, omfattar juridiken som vetenskap i första hand analys och bearbetning av ett omfattande stoff av lagregler, domstolsavgöranden och annat material som lämnar upplysningar om rättsreglernas innehåll och användning. Denna systematisering och tolkning brukar kallas den dogmatiska rättsvetenskapen.<sup>27</sup> I denna uppsats kommer framförallt den rättsdogmatiska metoden att användas.

Rättsdogmatikerns främsta uppgift är, enligt Aleksander Peczenik, professor i allmän rättslära, att tolka och systematisera gällande rätt. Metoden liknar den som används inom den praktiska juridiken, med skillnaden att en rättsdogmatiker inte kan fatta bindande beslut, utan uttalar sig mer abstrakt.<sup>28</sup> På samma sätt menar juris doktor Lena Olsen, att rättsdogmatikerns uppgift är att beskriva, systematisera och tolka gällande rätt.<sup>29</sup> Det är rättstillämparens arbetssätt som styr den rättsdogmatiska metoden. Därmed ska samma rättskällor som en domare använder tillämpas och tolkningen ska vara så lik som möjligt. Skillnaden är den att en domare har ett specifikt problem framför sig, medan en rättsdogmatiker betraktar problematiken mer generellt.<sup>30</sup>

Enligt universitetslektor Jan Kellgren och juris doktor Anders Holm innehåller den juridiska metoden minst två nivåer; den teoretiska *perspektivnivån* som anger vilket perspektiv författaren vill lägga på det angivna objektet och den mer praktiska *handlingsorienterade nivån* som handlar om hur författaren söker och behandlar sitt material. Vilket perspektiv författaren väljer påverkar sedan hur denne använder det konkreta materialet.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Strömholm, Stig; *Allmän rättslära, En första introduktion*, uppl. 6, Norstedts, Stockholm, 1988, s. 9.

<sup>28</sup> Peczenik, Aleksander, Aarnio, Aulis och Bergholtz, Gunnar; *Juridisk argumentation – en lärobok i allmän rättslära*, Norstedts Förlag, Stockholm, 1990, s. 131 f.

<sup>29</sup> Olsen, Lena; *Rättsvetenskapliga perspektiv*, SvJT 2004 s. 105, s. 111.

<sup>30</sup> Olsen; s. 114.

<sup>31</sup> Kellgren, Jan och Holm, Anders; *Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner*, Studentlitteratur, 2007 s.47 f.

I den här uppsatsen kommer gällande rätt att beskrivas, systematiseras och tolkas. Vi kommer att utgå ifrån rättstillämparens perspektiv och följaktligen kommer vi på den handlingsorienterade nivån att i första hand titta på lagstiftning, men även förarbeten, internationella överenskommelser, praxis och doktrin kommer att beaktas. Syftena med uppsatsen är att utreda hur bekämpandet ser ut i praktiken, att belysa eventuella tillämpningssvårigheter samt att presentera förslag till förbättringar. För att kunna uppfylla vårt syfte kommer vi även att ta reda på hur lagstiftningen ser ut och då kommer lagstiftning, förarbeten och doktrin att användas. Hur reglerna används i praktiken kommer att besvaras utifrån praxis. Eftersom det ännu inte finns några avgöranden från Högsta domstolen (HD) vad det gäller tvångsarbete enligt människohandelsparagrafen kommer underrättspraxis att beaktas. Den rättsdogmatiska metoden kommer att kompletteras med kvalitativa intervjuer för att belysa hur praxis ser ut, samt för att undersöka om eventuella tillämpningssvårigheter föreligger.

## 1.5.2 Intervjuundersökning

Det är syftet med uppsatsen som ska styra valet av metod<sup>32</sup> och för att på ett tillfredställande sätt uppfylla vårt syfte har vi valt att, förutom den rättsdogmatiska metoden, även använda oss av kvalitativa intervjuer. Om frågeställningen handlar om att förstå eller hitta mönster så passar en kvalitativ studie bättre.<sup>33</sup> Vad det gäller vår frågeställning så ligger fokus på att förstå den nuvarande regleringen för att utifrån denna kunna besvara samt dra slutsatser utifrån ovan ställda frågor och en kvalitativ studie är att föredra. Hade vårt syfte istället exempelvis varit att statistiskt redogöra frekvensen av tvångsarbete hade en kvantitativ studie varit mer lämplig.<sup>34</sup>

En intervju kan till sin natur vara mer eller mindre standardiserad. Standardisering innebär att frågorna samt intervjusituationen är den samma för alla intervjuerna.<sup>35</sup> Våra intervjuer kommer att innefatta en lägre grad av standardisering. Frågorna kommer i viss mån vara desamma för alla respondenterna, då det möjliggör en jämförelse. Några frågor kommer dock vara individuellt formulerade för att vi ska kunna tillvarata varje respondentens specifika kompetens.

Strukturering har i sammanhanget två olika betydelser; dels huruvida frågorna är öppna eller har fasta svarsalternativ, dels om undersökningen i sig erbjuder en struktur.<sup>36</sup> Vad gäller frågorna kommer dessa i våra intervjuer att vara ostrukturerade eftersom vi då kan få bredare och djupare svar. Undersökningen i sig kommer att vara strukturerad då ändamålet med

---

<sup>32</sup> Trost, Jan; *Kvalitativa intervjuer*, uppl. 3, Studentlitteratur, Lund, 2005, s. 7.

<sup>33</sup> Trost; s. 14.

<sup>34</sup> Trost; s. 14.

<sup>35</sup> Trost; s. 19.

<sup>36</sup> Trost; s. 20.

intervjun kommer vara att besvara frågeställningarna. Frågorna kommer därför i förhand att formuleras utifrån syftet.

Datainsamlingen kommer att ske genom e-postintervjuer. E-postintervjun har huvudsakligen tre tillämpningsområden. För det första rör det situationer där respondenten inte har tid att träffas eller bor på annan ort. För det andra handlar det om situationer då respondenten föredrar att intervjuas per e-post och för det tredje är det ett idealistiskt sätt att klargöra mindre fakta såsom namn och personnummer på ett snabbt och tillförlitligt sätt.<sup>37</sup>

Fördelarna med en intervju via e-post är många. En sådan intervju erbjuder en direkt möjlighet till kommunikation världen över och möjliggör för respondenten att svara vid en tidpunkt som passar denne. Vidare utgör en e-postintervju ett alternativ då respondenten inte vill ställa upp på en intervju ansikte mot ansikte. Likt en fysisk intervju kan en e-postintervju ge data av god kvalitet, samt specifikt och färgstarkt material som i jämförelse med exempelvis en enkät har ett större djup. Dessutom är denna form av intervju mycket ekonomisk i tid räknat.<sup>38</sup>

Nackdelarna utgörs framförallt av att svaren kan vara alltför informella och talspråksmässiga för att höra hemma i forskning. Vidare finns en risk för att svaren är kortfattade eller för redigerade samt att frågorna respektive svaren missförstås och feltolkas.<sup>39</sup>

En anledning bakom vårt val av datainsamling via e-post är att det möjliggör ett bredare urval av respondenter eftersom vi inte begränsas av geografiska aspekter och därmed kan intervju de för ämnet mest relevanta personerna. Med tanke på den flexibilitet som e-postintervjun erbjuder respondenterna har vi inte heller begränsats utav deras agenda. Metoden är vidare mycket tidseffektiv, något som gör att vi kan genomföra fler intervjuer och därmed berika uppsatsen ytterligare. Vad gäller risken för kortfattade svar eller feltolkning av frågorna förhindras denna genom att vi liksom respondenterna ges möjlighet till kompletterande frågor. För att reducera risken av feltolkning av svaren har respondenterna fått kommentera färdig text.

För att besvara våra frågeställningar har följande urval av respondenter gjorts:

**Thord Ingesson**, migrationspolitisk utredare på LO, och **Sofie Rehnström**, jurist på LO, har valts som respondenter på grund av sina goda insikter i de fackliga organisationernas arbete. Thord Ingesson är dessutom insatt i fallet om bärplockerskorna.

---

<sup>37</sup> Gillham, Bill; *Forskningsintervjun – Tekniker och genomförande*, uppl. 1:1, Studentlitteratur, Lund, 2008, s. 149 f.

<sup>38</sup> Gillham; s. 150 ff.

<sup>39</sup> Gillham; s. 151 ff.

**Marie Lind Thomsen**, kammaråklagare, har valts ut för att ge ett straffrättsligt perspektiv samt belysa eventuella tillämpningssvårigheter. Hon har på eget önskemål intervjuats per telefon.

**Christina Voigt**, kammaråklagare, har valts ut för att ge ett straffrättsligt perspektiv samt dela med sig av de erfarenheter hon har fått genom sitt arbete med fall om människohandel för andra än sexuella ändamål.

Att just detta urval har gjorts beror på att dessa personer är de som arbetar med, eller uttalat sig i artiklar om, de fall som används i uppsatsen. Utifrån detta drog vi slutsatsen att dessa respondenter är väl insatta i såväl de enskilda fallen som ämnet tvångsarbete i Sverige. Vidare valde vi, för att uppfylla uppsatsen syfte, respondenter med arbetsrättsliga respektive straffrättsliga kvalifikationer. Viktigt att poängtera är att vi inte gör något anspråk på att detta urval är representativt. Inte heller gör vi anspråk på någon vetenskaplighet, utan intervjuerna kommer användas för att exemplifiera och belysa hur regleringen vad gäller tvångsarbete används i praktiken och på så sätt förmedla ett ytterligare perspektiv av tvångsarbete.

### **1.5.3 Material**

Vi har i så stor utsträckning som möjligt använt oss av de traditionella rättskällorna. En del elektroniska källor har använts för att vi ska kunna få den senast uppdaterade informationen. Dessa elektroniska källor utgörs av webbplatser som vi bedömer som trovärdiga. Till exempel använder vi oss av elektroniska lagkommentarer eller myndigheters hemsidor. Det har även använts massmediala artiklar dels för att inspirera läsaren och dels för att visa att tvångsarbete är medialt uppmärksammat. Vid ett tillfälle har en massmedial artikel använts för att presentera fakta i syfte att exemplifiera hur en förlikning kan gå till och detta har skett endast eftersom ingen primärkälla är tillgänglig. Våra intervjuer har använts för att belysa bekämpandet av tvångsarbete i praktiken då motsvarande information inte finns tillgänglig i doktrin.

## **1.6 Disposition**

Uppsatsen är upplagd på följande sätt. Föreliggande kapitel innehåller problematisering och beskrivning som ligger till grund för fortsatt framställning. Andra kapitlet behandlar frågan om hur tvångsarbete regleras och denna fråga besvaras utifrån lagstiftning och doktrin. I tredje kapitlet kommer det rättsliga förloppet att beskrivas genom lagstiftning och doktrin för att visa skillnaderna mellan den offentligrättsliga straffrätten och den civilrättsliga arbetsrätten. Kapitel två och tre kommer alltså att besvara frågan om hur den svenska regleringen vad gäller tvångsarbete ser ut. Frågan angående hur tvångsarbete bekämpas i praktiken kommer att besvaras i fjärde kapitlet, först utifrån befintlig statistik, därefter genom praxis och våra intervjuer samt genom eget resonemang. Vi kommer sedan i kapitel fem ge förslag till åtgärder med hänvisning till rapporter som har

lagts fram i ämnet. Kapitel sex behandlar frågan om huruvida arbetsrätten och straffrätten konkurrerar med eller kompletterar varandra, vilket vi besvarar med hjälp av fakta som har presenterats tidigare, våra intervjuer samt eget resonemang. Slutligen kommer vi i kapitel sju att göra en analys samt redovisa egna slutsatser. Ytterligare disposition kommer att presenteras fortlöpande i texten. Vissa korshänvisningar förekommer för att underlätta för läsaren.

## 2 Reglering

Vi frågade oss inledningsvis hur regleringen av tvångsarbete ser ut inom straffrätten respektive arbetsrätten. Både inom straffrätten och inom arbetsrätten spelar internationella överenskommelser stor roll. Nationellt regleras tvångsarbete straffrättsligt främst i 4 kap. 1a § BrB medan det inom arbetsrätten förhindras genom arbetsrättslig lagstiftning i kombination med kollektivavtal och individuella anställningsavtal.

Nedan kommer internationella åtaganden mycket övergripande att presenteras. Denna presentation följs av en beskrivning av den svenska straffrättsliga lagstiftningen. Vidare kommer den svenska modellen mycket kortfattat att presenteras för att belysa vikten av kollektivavtalet och arbetsmarknadens parter som övervakare av den arbetsrättsliga regleringen. Även en kort redogörelse över de för ämnet viktigaste arbetsrättsliga lagstiftningarna kommer att ges.

### 2.1 Internationella åtaganden

Tvångsarbete och annat påtvingat arbete är förbjudet enligt artikel 4 i EKMR, som sedan år 1950 gäller som lag i Sverige. Som sagts i vår definition så överensstämmer detta förbud i princip med förbudet enligt ILO:s konvention. Förbud mot slaveri och trälldom stadgas även i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter art. 4 samt FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter art. 8.

År 1965 trädde 1961 års europeiska sociala stadga i kraft, vilken utarbetades av Europarådet. Sverige har ratificerat denna stadga. Den innehöll bestämmelser om arbetsmarknadspolitik, arbetsvillkor, arbetarskydd, förenings- och förhandlingsrätt, socialförsäkring och andra trygghetsanordningar samt familjepolitik i 19 artiklar. Detta för att garantera sociala rättigheter och höja levnadsstandarden samt öka den sociala välfärden. Ett tilläggsprotokoll undertecknades av Sverige år 1988 och därmed tillkom fyra nya artiklar om jämställdhet i arbetslivet, arbetstagares rätt till information, samråd och medbestämmande, samt äldres rätt till socialt skydd. Under 1990-talet pågick ett reformarbete som framförallt utmynnade i en ny reviderad social stadga, antagen år 1996.<sup>40</sup> Den sociala stadgan tillkom för att komplettera EKMR genom att garantera ekonomiska och sociala rättigheter. Övervakningen sker genom att varje land som har tillträtt konventionen en gång om året inskickar en rapport till den Europeiska kommittén, som därefter vid behov kan utfärda rekommendationer.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Prop. 1997/98:82 s. 4 f.

<sup>41</sup> Sveriges delegation vid Europarådet; *Europarådets övervakning* hämtad från <[http://www.swedenabroad.com/Page\\_\\_\\_58811.aspx](http://www.swedenabroad.com/Page___58811.aspx)> 2011-11-14.



EKMR och Europarådets sociala stadga ligger även till grund för den Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02), vars artikel 5 stadgar ett förbud mot slaveri, trældom, tvångsarbete samt annat påtvingat arbete.

Ett nytt EU direktiv<sup>42</sup> antogs nyligen för att i sin helhet ersätta Rådets rambeslut om bekämpande av människohandel<sup>43</sup> och detta ska vara införlivat i nationell rätt senast till den 6 april 2013. Syftet är enligt art. 1 att fastställa minimiregler angående brottsrekvisit och påföljder. Dessutom konstateras att brottet är könsspecifikt i avseendet att handeln med män och kvinnor ofta har olika ändamål. Därför är syftet också att införa gemensamma bestämmelser för att stärka åtgärderna för att förebygga detta brott och förbättra skyddet av dess offer. Bland annat ska juridiska personer, enligt art. 5, kunna ställas till svars och enligt art. 9 ska medlemsstaterna se till att personer, enheter eller avdelningar med utrednings- och lagföringsansvar har lämplig utbildning.

Sverige har åtagit sig att förbjuda människohandel i tvångsarbets syfte då vi tillträdde *Tilläggsprotokoll nr 22 om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn, till Förenta nationernas konvention den 15 november 2000 mot gränsöverskridande organiserad brottslighet (SÖ 2004:21)* (Palermoprotokollet). Tillträdandet innebär enligt artikel 5 en skyldighet att vidta lagstiftnings- och andra åtgärder för att straffbelägga handel med människor. Handel med människor innebär enligt Palermoprotokollets artikel 3 att rekrytera, transportera, överföra, inhysa eller ta emot människor genom att hota eller utsätta dem för våld eller andra former av tvång, bortförande, bedrägeri, vilseledande, maktmissbruk eller att utnyttja personernas utsatta ställning, eller genom att ta emot eller betala en person som har kontroll över den utnyttjade personen i syfte att utnyttja denne. Handeln med människan ska ske i syfte att utnyttja personen genom exempelvis tvångsarbete. Sverige ratificerade Palermoprotokollet genom SFS 2004:405 och SFS 2004:406 och bland annat ändrades dåvarande BrB 4 kap. 1a § så att även tvångsarbete omfattades, till skillnad från tidigare då endast människohandel för sexuella ändamål var kriminaliserat.

ILO har i uppdrag att åstadkomma internationella regler som hindrar att arbetstagare utnyttjas och exploateras, samt att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor världen över. Vidare ska ILO värna om fackliga fri- och rättigheter. ILO:s konventioner ligger bakom många europeiska och svenska föreskrifter och lagar. ILO har för att arbeta mot dessa mål bland annat

---

<sup>42</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättning av rådets rambeslut 2002/629/RIF.

<sup>43</sup> Rådets rambeslut av den 19 juli 2002 om bekämpande av människohandel (2002/629/RIF).

utvecklat åtta kärnkonventioner och det är dessa som konkretiserar mänskliga rättigheter på arbetslivets område.<sup>44</sup>

Bland de åtta konventionerna återfinns två konventioner om tvångsarbete. Dels konvention 29 om förbud mot tvångs- och straffarbete, dels konvention 105 om avskaffande av tvångsarbete. Den förstnämnda antogs av ILO 1930 och var år 2010 ratificerad av 174 medlemsländer, däribland Sverige som ratificerade 1931. De viktigaste kärnpunkterna i denna konvention är att tvångs- och straffarbete ska vara förbjudet i nationell lagstiftning, samt att användande av tvångsarbete ska bestraffas på ett strängt och effektivt sätt. Vidare anges att vissa former av tvångs- och obligatoriskt arbete kan vara tillåtet, såsom obligatorisk militärtjänst, straffarbete eller medborgerliga insatser vid krig. De nationella myndigheterna måste dock utfärda bestämmelser för hur och när denna typ av arbete ska få förekomma och de som utsätts för tvångsarbete ska ha möjlighet att överklaga detta beslut. Konvention 105 antogs av ILO år 1957 och har sedan dess ratificerats av 169 medlemsländer. Sverige undertecknade år 1958. Konventionen fastställer att arbetstagare som deltar i strejker inte får straffas med tvångsarbete, samt att tvångsarbete inte heller får användas för att disciplinera anställda eller som straff för politiska eller ideologiska åsikter. Vidare får tvångsarbete inte användas för att diskriminera minoriteter och utsatta grupper.<sup>45</sup>

De åtta kärnkonventionerna, däribland de om tvångsarbete, har eftersom de behandlar mänskliga rättigheter i arbetslivet en särställning bland ILO:s konventioner. Det innebär att de utgör en minimistandard, som gäller för alla människor världen över oavsett om landets regeringar ratificerat kärnkonventionerna eller inte.<sup>46</sup> ILO saknar dock, i egenskap av FN-organ, möjlighet att utdöma sanktioner mot länder som inte uppfyller konventionerna. Trots detta måste regeringen i de länder som ratificerat kärnkonventionerna insända en rapport vartannat år som beskriver hur konventionerna efterlevs. En liknande rapport ska insändas av de länder som inte undertecknat någon kärnkonvention, men då endast vart femte år. Dessa rapporter granskas sedan av ILO:s expertråd bestående av oberoende jurister. Rapporterna skickas även till nationella fackföreningar och arbetsgivarorganisationer som får möjlighet att uttala sig. Organisationerna kan även på egen hand anmäla en konventionsbrytande regering.<sup>47</sup>

ILO har vidare varje år en arbetskonferens där regeringar samt fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer kan diskutera de konventionskränkningar som sker i de olika länderna i en domstolsliknande process. I denna kritiseras den konventionsbrytande staten av övriga regeringar samt arbetsrättsliga representanter. Regeringen får försvara sig i en speciell kommitté. Trots granskning av rapporter samt kritik från andra

---

<sup>44</sup> Mattson, Kristina; *Mänskliga rättigheter i arbetslivet – ILO:s 8 kärnkonventioner*, LO – TCO Biståndsnämnd, Stockholm, 2010, s. 4 ff.

<sup>45</sup> Mattson; s. 15 f.

<sup>46</sup> Mattson; s. 7.

<sup>47</sup> Mattson; s. 27.

länder så kan ett land ganska riskfritt fortsätta att bryta mot ILO:s konventioner. ILO har dock försökt att låta organisationer med sanktionsmöjligheter införa ILO:s kärnkonventioner i sina avtal för att på så sätt kunna komma åt de som bryter mot dessa. Detta har bland annat skett inom EU. Internationella fackliga samorganisationen ger varje år ut en rapport med namnet *Kränkningar av fackliga rättigheter* som listar de kränkningar som sker i världen.<sup>48</sup>

## 2.2 Straffrättslig lagstiftning

Förbudet mot tvångsarbete regleras straffrättsligt i människohandelsparagrafen 4 kap. 1a § BrB:

*Den som, i annat fall än som avses i 1 §, genom olaga tvång, vilseledande, utnyttjande av någons utsatta belägenhet eller med annat sådant otillbörligt medel rekryterar, transporterar, överför, inhyser eller tar emot en person i syfte att han eller hon ska exploateras för sexuella ändamål, avlägsnande av organ, krigstjänst, tvångsarbete eller annan verksamhet i en situation som innebär nödläge för den utsatte, döms för människohandel till fängelse i lägst två och högst tio år.*

*Den som begår en gärning som avses i första stycket mot en person som inte har fyllt arton år döms för människohandel även om inte något sådant otillbörligt medel som anges där har använts.*

*Är ett brott som avses i första eller andra stycket mindre grovt, döms till fängelse i högst fyra år*

Brottet kan delas upp i tre olika delar. Den första delen innebär en handelsåtgärd. Förövaren ska ha rekryterat, transporterat, överfört, inhyst eller tagit emot en person. Detta kan ske både mellan olika länder eller inom ett och samma land.<sup>49</sup>

Andra delen är att otillbörliga medel ska ha använts såsom olaga tvång (4 kap. 4 § BrB) vilseledande, utnyttjande av någons utsatta belägenhet eller något annat otillbörligt medel. Ett sådant annat otillbörligt medel kan vara att offret befinner sig i en beroendeställning, exempelvis på grund av en ekonomisk skuld eller ett anställningsförhållande. Det kan även vara att offret lever som flykting, befinner sig i vanmakt, är förståndshandikappad, sjuk eller beroende av narkotika.<sup>50</sup> Gärningsmannen ska alltså ha tvingat offret, undertryckt dennes vilja eller i alla fall antingen beskurit deras valmöjligheter eller utnyttjat att de inte har några. Offren kan vara vilselett genom att de tror att de ska utföra ett annat arbete eller så kan de ha blivit lurade vad det gäller arbetsvillkoren. Oavsett hur de otillbörliga medlen har använts, så ska gärningsmannen ha orsakat eller utnyttjat offrets sårbara situation så att offret inte hade något reellt val. Viktigt att påpeka är också

---

<sup>48</sup> Mattson; s. 27.

<sup>49</sup> Berggren m.fl.; Brottsbalken (1 januari 2011, Zeteo), kommentaren till 4 kap. 1a §, Norstedt Juridik AB, Stockholm.

<sup>50</sup> Karnov Internet Brottsbalken (1962:700) 4 kap. 1a § BrB, den 20 juli 2011.

att det ska föreligga adekvat kausalitet mellan det otillbörliga medlet och handelsåtgärden. Det ska alltså finnas ett orsakssamband mellan att offret har blivit utsatt för det otillbörliga medlet och att offret underkastar sig handelsåtgärden.<sup>51</sup>

Slutligen ska gärningsmannens syfte, enligt sista delen, vara att exploatera offret för tvångsarbete. Syftet kan också vara kombinerat så att offret exempelvis både tvingas till prostitution och att arbeta med hushållsarbete. För att paragrafen ska bli aktuell krävs det inte att syftet faktiskt har uppnåtts, alltså att offret har tvingats arbeta, utan det räcker att gärningsmannen exempelvis har rekryterat offret med otillbörligt medel med avsikt att utnyttja denne till tvångsarbete.<sup>52</sup>

Om offret är under 18 år krävs det inte att något otillbörligt medel har använts. Med andra ord räcker det med en handelsåtgärd och ett syfte att exploatera offret för tvångsarbete.

Införandet skedde år 2002 för att förstärka skyddet mot handel med människor och då förbjöds endast gränsöverskridande människohandel för sexuella ändamål.<sup>53</sup> Människohandelsparagrafen har genomgått ett antal förändringar sedan den infördes.

År 2004 förändrades paragrafen för första gången. Lagstiftaren ville utvidga skyddet så att även icke-gränsöverskridande människohandel för andra än sexuella ändamål omfattades. I samband med detta godkändes det ovan nämnda Palermoprotokollet.<sup>54</sup> Människohandel blev genom denna förändring förbjudet även i syfte att offret ska utnyttjas *för avlägsnande av organ, i krigstjänst, för tvångsarbete eller för något annat sådant tvångstillstånd*. Innebörden av *avlägsnande av organ och annat tvångstillstånd* förklaras närmre, till skillnad från *tvångsarbete*. Det infördes samtidigt ett kontrollrekvisit som innebar ett krav på att offret skulle befinna sig i en trångmålsliknande situation eller en beroendesituation gentemot förövaren. Offret kunde exempelvis vara inlåst eller stå under kontinuerligt hot. Det skulle röra sig om ett påtagligt tryck av allvarlig betydelse för offret och dennes förmåga att förändra sin situation.<sup>55</sup>

Kontrollrekvisitet togs sedan bort vid den senaste lagändringen den 20 maj 2010. Detta för att komma tillrätta med de tillämplighetssvårigheter som hade uppstått. Det ansågs även att det man velat uppnå med kontrollrekvisitet, alltså att gärningsmannen har kontroll över offrets agerande, ändå tillgodosågs genom kravet på att otillbörliga medel ska användas.<sup>56</sup> Samtidigt lades rekvisitet *överfö*r till i uppräkningsdelen av otillbörliga medel och uttrycket *vidtar någon annan sådan åtgärd* togs bort.

---

<sup>51</sup> Berggren m.fl.; Kommentaren till BrB 4 kap. 1a §.

<sup>52</sup> Berggren m.fl.; Kommentaren till BrB 4 kap. 1a §.

<sup>53</sup> Prop. 2001/02:124 s. 1.

<sup>54</sup> Prop. 2003/04:111 s. 1.

<sup>55</sup> Prop. 2003/04:111 s. 66.

<sup>56</sup> Prop. 2009/10:152 s.18 f.

Därigenom stämmer den svenska straffbestämmelsen bättre överens med definitionen i Palermoprotokollet.<sup>57</sup> Av samma anledning ändrades uttrycket *utnyttja* till *exploatera*. Därigenom förtydligades det också att det rör sig om otillbörligt användande och inte att dra god nytta av något, vilket *utnyttja* kan innebära.<sup>58</sup>

Om det inte går att visa att en gärning utgör människohandel så kan en del närliggande straffbestämmelser aktualiseras. Det anges i paragrafens första mening att den är tillämplig i annat fall än det som avses i 1 §, vilket är *människorov*. Människohandelsparagrafen är alltså subsidiär till människorovsparagrafen 4 kap. 1 § BrB. På samma sätt är *olaga frihetsberövande* enligt 4 kap. 2 § BrB subsidiär till människohandelsparagrafen, men kan alltså bli aktuell om ett olaga frihetsberövande förekommit men det exempelvis inte kan bevisas att ett tvångsarbets syfte har förekommit. Om något rekvisit inte är uppfyllt kan även *olaga tvång* enligt 4 kap. 4 § BrB och *olaga hot* enligt 4 kap. 5 § bli aktuell. Dessutom kan bestämmelserna om *bedrägeri* (9 kap. 1-3 §§ BrB), *utpressning* (9 kap. 4 § RB) och *ocker* (9 kap. 5 § BrB) vara relevanta exempelvis då arbetstagarna har blivit lovade hög lön eller har skuldsatt sig för att få komma till Sverige. Arbetsgivaren kan även bli dömd för *arbetsmiljöbrott* enligt 3 kap. 10 § BrB. Detta om arbetsgivaren har brutit mot AML genom att ha åsidosatt sina skyldigheter vad det gäller förebyggande av ohälsa och olycksfall, samtidigt som någon arbetstagar har förolyckats på grund av *vållande till annans död* enligt 3 kap. 7 § BrB skadats genom *vållande till kroppsskada* enligt 3 kap. 8 § eller blivit utsatt för fara genom *framkallande av fara för annan*. AML kommer att presenteras längre fram.

## 2.3 Arbetsrättslig reglering

### 2.3.1 Den svenska modellen

Under andra halvan av 1800-talet befann sig arbetstagarna i en undermålig situation och började bilda fackföreningar med syfte att förbättra arbetsvillkoren samt för att få till stånd kollektivavtal med arbetsgivarna. För att nå sådana regleringar användes påtryckningsmedel i form av bland annat arbetsnedläggelse. Vid sekelskiftet var konflikterna många, vilket ledde till att någon form av reglering ansågs vara ett måste. År 1906 ingicks decemberkompromissen mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF, numera Svenskt Näringsliv). Överenskommelsen gav arbetsgivarna rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda arbetskraft. Arbetsgivarna godtog arbetstagarnas rätt att bilda fackföreningar och LO gavs rätt att teckna kollektivavtal. Båda

---

<sup>57</sup> Prop. 2009/10:152 s. 17 f.

<sup>58</sup> Prop. 2009/10:152 s. 20 f.

sidor kom överens om att föreningsrätten ska lämnas okränk. Vid denna tidpunkt fanns i princip ingen lagstiftning på det arbetsrättsliga området.<sup>59</sup>

Det rådde länge osäkerhet om kollektivavtalets rättsverkningar och efter flertalet misslyckade lagstiftningsförsök lagstodades rätten till kollektivavtal år 1928 genom lag (1928:253) om kollektivavtal. Vid samma tidpunkt inrättades genom lag (1928:254) om arbetsdomstol en specialdomstol på arbetsrättens område (Arbetsdomstolen, AD).<sup>60</sup>

År 1938 ingicks det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF. Genom detta huvudavtal åtog sig parterna ansvar för att stridsåtgärder inte skulle missbrukas. Vidare förväntades Saltsjöbadsavtalet förebygga statliga ingripanden på arbetsrättens område. Så skedde också och statsmakterna intog en betydligt mera passiv roll inom den centrala arbetsrätten. Denna programmatiska passivitet bröts dock under 1970-talet till följd av internationella attitydförändringar om bland annat löntagarinflytande. Detta ledde till en juridifiering av arbetsrätten och lagar så som LAS och MBL stiftades. Även inträdet i EU har medfört viss juridifiering.<sup>61</sup>

Trots lagstiftning på det arbetsrättsliga området karaktäriseras den svenska arbetsrätten av hög organisationsgrad, liten organisationssplittring och att organisationerna på båda sidor utövar stort inflytande med kollektivavtalet som regleringsinstrument.<sup>62</sup> Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan mitten av 1990-talet, men Sverige är fortfarande ett av de länder som har högst organisationsgrad i världen. Vad gäller antalet organiserade arbetsgivare har detta antal snarare ökat än minskat de senaste tio till femton åren.<sup>63</sup> Antalet anställda som är anslutna till arbetstagarorganisationer uppgår i dagsläget till drygt 70 %. Vidare täcktes år 2009 cirka 90 % av löntagarna i Sverige av kollektivavtal.<sup>64</sup>

Av betydelse för uppsatsens följande delar är även vetenskapen om att det främst är ”*arbetsmarknadens parter som genom träffande av kollektivavtal reglerar arbetsmarknaden och styr lönebildningen*”.<sup>65</sup> Viktigt att poängtera är också att flertalet bestämmelser i de arbetsrättsliga lagarna framförallt utgör spelregler för arbetsmarknadens parter.<sup>66</sup>

---

<sup>59</sup> Andersson, Anderz, Edström, Örjan och Zanderin, Lars; *Arbetsrätt*, uppl. 4, Liber, Malmö, 2009, s. 11.

<sup>60</sup> Sigeman, Tore; *Arbetsrätten – En översikt*, uppl. 5, Norstedts juridik, Stockholm, 2010, s. 17.

<sup>61</sup> Sigeman; s. 17 ff.

<sup>62</sup> Sigeman; s. 21 ff.

<sup>63</sup> Medlingsinstitutets publikation; *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*, s. 31.

<sup>64</sup> Medlingsinstitutets publikation; s. 15.

<sup>65</sup> SOU 2011:5 s. 145.

<sup>66</sup> Sigeman; s. 21 ff.

## 2.3.2 Arbetsrättslig lagstiftning

På det svenska arbetsrättsliga området är det framförallt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), semesterlagen (SFS 1977:480), föräldraledighetslagen (1995:584) diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ATL och AML som tillsammans med kollektivavtal reglerar anställningsförhållanden på arbetsmarknaden. Den kollektiva arbetsrätten regleras i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Vid avsaknad av reglering i form av lagstiftning eller kollektivavtal träder individuella avtal in, och vid oskäliga avtalsvillkor kan även 36 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (AvtL) tillämpas. Observeras bör att ingen arbetsrättslig lagstiftning explicit reglerar tvångsarbete.

Det finns inom uppsatsens ramar inte utrymme för en redogörelse av samtliga arbetsrättsliga lagar. Därför kommer endast de lagar vi anser är mest relevanta, för ovan refererade fall, att tas upp. De frågor som kommer behandlas är minimilön, bemanning, kvittning samt arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.

### 2.3.2.1 Minimilön och skälig lön

En fråga som aktualiseras av fallen, som refereras i 1.1.2, är frågan om minimilön. Det till exempel i kinarestaurangfallet där åklagaren uttalade att fallet skulle överlämnas till AMV och facket med bakgrund av att det inte finns någon lagstadgad minimilön i Sverige.

Sättet för lönebildningen varierar mellan länderna i Europa. Det förekommer i princip fyra olika kategorier för lönebildning inom EU. För det första finns det länder som har minimilön stadgat i lag och för det andra finns det länder med system med minimilön genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Den tredje, och vanligaste, kategorin är den med länder som har system för minimilön i både lag och allmängiltigförklarade kollektivavtal och den fjärde kategorin är den med länder som varken har system för minimilön i lag eller för allmängiltigförklaring av kollektivavtal.<sup>67</sup> Inte bara sättet för reglering av minimilön skiljer sig åt, utan även minimilönenivån varierar mellan länderna i Europa. Medan minimilönen i Irland år 2008 var 1 499 euro per månad var den för motsvarande tidsperiod 231 euro i Litauen.<sup>68</sup>

I Sverige saknas, som fallet antyder, minimilön stadgat i lag. Inte heller finns det något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal<sup>69</sup>, utan som tidigare konstaterats är det i Sverige istället arbetsmarknadens parter som reglerar arbetsmarknaden och styr lönebildningen. Hur lönen bestäms regleras framförallt genom kollektivavtal, men man kan på senare tid se en

---

<sup>67</sup> SOU 2008:123 s. 187.

<sup>68</sup> SOU 2008:123 s. 189.

<sup>69</sup> SOU 2008:123 s. 187.

decentralisering av löneregleringen, något som leder till ökat utrymme för individuell lönesättning.<sup>70</sup>

En i Sverige lagstadgad minimilön skulle innebära en förflyttning av ansvar från arbetsmarknadens parter till staten, alltså en förflyttning från det privaträttsliga till det offentlighetsrättsliga området. En sådan lag skulle också innebära ett behov av införandet av ett system för kontroll av efterlevnad. Modellen skulle innebära ökad förutsebarhet, men den skulle också utgöra ett stort ingrepp i den svenska modellen. Även ett system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal skulle innebära ett stort avsteg från modellen på den svenska arbetsmarknaden. Det eftersom ett kollektivavtal genom ett politiskt beslut i en viss bransch skulle få status som lag, viket i sin tur skulle leda till att tillämpningen inte följer på avtalsmässiga grunder.<sup>71</sup> I utredningen som tillsattes med anledning av Lavaldomen<sup>72</sup> uttalas dock att den svenska modellen är så effektiv att avsaknaden av minimilön och system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal i praktiken inte är någon nackdel. Vidare accepteras den svenska modellen av EU-domstolen även för utstationerade arbetstagare, (i situationer som omfattas av utstationeringsdirektivet<sup>73</sup>), om de villkor som krävs är tillåtna.<sup>74</sup>

I Sverige finns det inte någon definition av lön stadgat i lag.<sup>75</sup> Av intresse är därför att något mer ingående diskutera vad som anses utgöra minimilön. Detta område är inte särskilt utrett i rättsvetenskapliga sammanhang.<sup>76</sup> En bedömning i frågan om vad som kan anses utgöra minimilön görs emellertid med härledning från EU-rätten i ovan nämnda Lavalutredning. För att sammanfatta utredningens ståndpunkt kan framföras att minimilön alltså inte bara omfattar grundlön, utan inom begreppet minimilön faller även andra typer av, på den svenska arbetsmarknaden, vanligt förekommande ersättning så som övertidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid. Vidare uttalas att nivån på grundlönen kan variera med hänsyn till exempelvis arbetsuppgifter, kompetens och ansvar.<sup>77</sup> Denna uppfattning delas av utredaren av SOU 2011:5.<sup>78</sup>

Intressant är vidare att utreda vad som anses utgöra minimilönenivån i arbetsrelationer där kollektivavtal och eventuellt individuella avtal om lön saknas. Med andra ord kan man alltså fråga sig var gränser för oskäliga lönevillkor går. Observeras bör att denna gräns oftast inte blir aktuell förrän

---

<sup>70</sup> Sigeman; s. 176.

<sup>71</sup> SOU 2008:123 s. 250 ff.

<sup>72</sup> SOU 2008:123.

<sup>73</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

<sup>74</sup> SOU 2008:123 s. 263. Se även Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, byggettan och Svenska Elektrikerförbundet.

<sup>75</sup> SOU 2011:5 s. 162.

<sup>76</sup> SOU 2008:123 s. 278.

<sup>77</sup> SOU 2008:123 s. 280.

<sup>78</sup> SOU 2011:5 s. 162.



vid en eventuell tvist parterna emellan eftersom det i en kollektivavtalslös arbetsrelation är upp till parterna att bestämma lörens storlek.

I situationer där varken kollektivavtal eller individuella avtal gällande lörens storlek har träffats, är det vid tvist upp till domstolen att avgöra vad som skulle utgöra en skälig lön. Hur denna bedömning bör göras slås fast i AD 1976 nr 65. Fallet handlar bland annat om vilken ersättning som ska utgå för arbetad tid utöver ordinarie arbetstid, då det inte blivit utrett om någon sådan överenskommelse träffats parterna emellan. AD uttalar att ledning kan sökas i branschpraxis med särskild hänsyn taget till närmast tillämpligt kollektivavtal. Vidare får storleken i sista hand bestämmas med ledning av vad som i allmänhet brukar utbetalas för arbete som utförs under jämförliga förhållanden på orten. Principen bekräftas i AD 1991 nr 81.

Det förekommer även arbetsrelationer där lörens storlek regleras genom individuella avtal, men där kollektivavtal saknas. Även om det i sådana situationer är upp till arbetsgivaren att bestämma lören så finns det i rättspraxis exempel på att AD i arbetsrelationer utan kollektivavtal jämkat oskäliga lönevillkor enligt 36 § AvtL. I AD 1982 nr 142 skulle AD avgöra huruvida ett skriftligt anställningsavtal skulle lämnas utan avseende i lönedelen med tillämpning av 36 § AvtL. För att jämka eller lämna ett villkor utan avseende enligt föreskrivna lagrum tas särskild hänsyn till behovet av skydd för den underlägsna parten. I det nämnda fallet ansågs avtalsvillkoret avseende lönedelen vara oskäligt och lämnades utan avseende med hänsyn taget till innehållet samt omständigheterna vid dess tillkomst.

Det finns i rättspraxis även exempel på att AD har gett bärplockare rätt till kollektivavtalsmässig lön i ett kollektivavtalslöst förhållande.<sup>79</sup> I AD 2007 nr 1 arbetade två polska kvinnor som bärplockare i Sverige. De hade inför bärsäsongen skrivit under ett arbetserbjudande i vilket en ja-ruta under rubriken kollektivavtal var ikryssad, men trots detta var arbetsgivaren inte bunden av något kollektivavtal. Kvinnorna blev vid ankomst informerade om att ackordslön gällde vid bärplockning och att timlön gällde vid övrigt arbete. Bärplockarna gick till domstol och hävdade att de med hänvisning till arbetserbjudandet utgått från att de skulle få kollektivavtalsmässig lön. AD uttalar att kvinnorna hade rätt till lön enligt minimilönenivån i kollektivavtalet eftersom det som angavs i arbetserbjudandet enligt AD har ingått i anställningsavtalet och därför borde bestämma utgångspunkten för innehållet. Vidare hade kvinnorna fog för sin inställning och den muntliga underrättelsen kunde inte ses som något annat än kompletterande information.

---

<sup>79</sup> AD 2007 nr 1. Se nedan under 4.2.4.

### 2.3.2.2 Bemanning

I flera av fallen ovan är de personer som har utsatts för tvångsarbete anställda av bemanningsföretag. Med anledning av detta kommer en kort redogörelse att presenteras.

Arbetsförmedling i privat regi samt uthyrning av arbetskraft har historiskt sett varit förbjuden enligt lag. År 1991<sup>80</sup> lättades förbudet upp och i och med lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft blev dessa verksamheter legaliserade.<sup>81</sup>

I nu gällande 1993 års lag definieras uthyrning av arbetskraft i 2 § som rättsförhållandet mellan en beställare (kundföretag) och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete åt denne. Arbetsgivare som bedriver sådan uthyrning kallas numera oftast för bemanningsföretag. På detta sätt får kundföretaget tillgång till tillfällig arbetskraft med rätt att utöva arbetsledning, utan att själv ingå något anställningsavtal. Anställningsavtalet ingås istället mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren och endast ett affärsmässigt avtal ingås mellan bemanningsföretaget och kundföretaget.<sup>82</sup>

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet inte iakttar kriterierna för uthyrning av arbetskraft och därmed bryter mot 4 § lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, kan enligt 7 § 1 st. dömas till böter. Vidare kan en arbetsgivare enligt 7 § 2 st. dömas till böter eller fängelse i högst sex månader om denne uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 § (gällande arbetsförmedling för sjömän) eller 6 § (förbudet att kräva ersättning av arbets sökande).

I 1991 års lag återfanns motsvarande straffrättsliga sanktioner. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) skulle dessutom utöva en aktiv tillsyn och AMS hade en möjlighet att, rörande uthyrning, meddela förbud eller föreläggande förenade med vite. Nu gällande lag innehåller inga regleringar angående tillsyn eller meddelande av förbud eller föreläggande, utan den samhälleliga kontrollen består numera endast av nämnda straffrättsliga bestämmelser. Trots denna förändring, och eventuell inskränkning, av den samhälleliga kontrollen utgör regleringen fortfarande, likt AML och ATL, ett avsteg från arbetsrättens i övrigt privaträttsliga karaktär.<sup>83</sup>

I december 2008 enades medlemsstaterna om *Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*. I direktivet föreskrivs bland annat en princip om likabehandling vilket innebär att uthyrda arbetstagare ska ha rätt till samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som de skulle ha

---

<sup>80</sup> Se SFS 1991:746.

<sup>81</sup> Sigeman; s. 220.

<sup>82</sup> Berg, Annika; *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling – En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2008, s. 15.

<sup>83</sup> Berg; s. 114 f.

haft vid motsvarande anställning i kundföretaget. Direktivet är ännu inte implementerat i svensk rätt, men en utredning med lagstiftningsförslag har lagts fram.<sup>84</sup>

### 2.3.2.3 Kvittning

I Kinarestaurangfallet, samt i flertalet av de fall som rör bärplockning, fick arbetstagarna låna stora summor pengar av arbetsgivaren för att kunna finansiera de kostnader som ett arbete i ett annat land medför. Lönen som arbetstagarna sedan tjänade ihop nådde inte arbetstagarna, utan arbetsgivarna behöll lönen som betalning för den uppkomna skulden. Att på ett sådant sätt göra avdrag på arbetstagarens fordran på lön, eller annan ersättning på grund av anställningen, för att kvitta en motfordran är enligt 1 § 1 st. kvittningslagen inte tillåtet. Undantag kan dock göras i den mån som lagen medger det.

Ovan nämnda lag gäller för alla arbetstagare. Med lön menas i lagen den ersättning som efter omkostnader i tjänsten tillkommer arbetstagare för personlig arbetsinsats. Den ersättning som kan utgå för personlig arbetsinsats kan förutom tidlön, ackordsersättning, arvode, provision, lönetillägg och annan andel i vinst till exempel vara semesterersättning, väntetidsersättning och gottgörelse för att arbete inte kunde tillhandahållas.<sup>85</sup>

Det finns flera typer av avdrag som kan göras av en arbetsgivare, men som trots detta inte utgör kvittning och därmed inte heller är förbjudet enligt lagen. Sådana avdrag kan till exempel handla om att arbetstagaren varit borta från arbetsplatsen och att löneavdrag därför görs. Även förskottsbetalning ska skiljas från kvittning av lön. Det kan dock uppstå problem vid gränsdragningen mellan förskott och försträckning. En problematik som även kan vara aktuell för de ovan nämnda fallen, då det kan tänkas att en förklaring av arbetsgivarna, till innehållandet av lönen, är att lånet är att se som ett förskott. Viktigt är emellertid att endast användandet av benämningen förskott inte gör avdraget tillåtet, utan en bedömning måste göras i det enskilda fallet. Vad som allmänt kan sägas vara ett förskott är då redan intjänad lön betalas ut och dras av vid nästa utbetalningstillfälle. I mer svårdefinierade fall får det istället avgöras huruvida det rör sig om förskott eller försträckning med hänsyn till omständigheterna i fallet.<sup>86</sup>

Överlag torde det dock inte föreligga några större svårigheter att avgöra huruvida ett avdrag utgör en kvittning eller inte. Generellt kan sägas att om

---

<sup>84</sup> Se SOU 2011:5

<sup>85</sup> Walin, Gösta och Gregow, Torkel; *Förmånslagen, lönegarantilagen m.m. En kommentar på Internet*; (1 mars 2010, Zeteo), kommentar till 1 § i lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt, Norstedts Juridik AB, Stockholm.

<sup>86</sup> Walin och Gregow; kommentar till 1 § i lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.

avdraget svarar mot en fristående motfordran så rör det sig om en kvittning.<sup>87</sup>

Som ovan nämnt i detta avsnitt föreskriver lagen vissa undantag som möjliggör en kvittning av arbetsgivaren. I 2 § kvittningslagen stadgas att kvittning får ske i de fall som arbetstagaren lämnar sitt samtycke därtill. I situationer då kvittning inte är aktuell enligt 2 § så kan tvångskvittning enligt 3 § ske i den mån fordran är klar och förfallen till betalning samt har samband med anställningen. Vidare ska fordran antingen grundas på avtal i vilket det regleras att fordran får kvittas mot lön eller avse ersättning för skada som uppkommit till följd av arbetstagarens uppsåtliga handlande. Rätt till kvittning kan vidare medges genom på arbetstagersidan slutet kollektivavtal eller genom ett godkännande av en central arbetstagarorganisation. 5-7 §§ ska dock beaktas innan en kvittning görs.

Om kvittning av arbetsgivare görs i strid med eller i vidare omfattning än vad som anses tillåtet enligt lagen eller om denne åsidosätter 6 § är arbetsgivaren enligt 8 § skyldig att ersätta den skada som uppkommer.<sup>88</sup> Vid bedömning av om skada har uppkommit, och i så fall i vilken omfattning, ska hänsyn även tas till omständigheter av icke-ekonomisk betydelse. Sådana ideella skador kan för att exemplifiera handla om att arbetstagaren, till följd av att denne inte fått sin lön utbetalad, inte haft möjlighet att betala sin hyra eller andra räkningar och därför fått utstå en obehaglig situation som annars inte hade uppstått. För kvittning i strid med lagen kan förutom skadestånd även en skyldighet för arbetsgivaren att utge dröjsmålsränta utdömas. Teoretiskt sett skulle även andra påföljder kunna utdömas, något som dock inte är vidare aktuellt i praktiken. Skadeståndet kan vidare jämkas i fall då arbetstagaren har haft grundad anledning att anta att han eller hon hade rätt att kvitta eller då förfarandet kan ursäktas.<sup>89</sup> Tvister ska enligt 9 § handläggas enligt lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister (LRA), se nedan.

En arbetsgivare kan enligt 41a § 1 st. MBL inte heller såsom stridsåtgärd innehålla intjänad lön eller annan ersättning. En arbetstagarorganisation kan dock i enligt med 41 § 3 st. MBL delta i en blockad, som beslutas av en arbetstagarorganisation, med syfte att driva in betalning av en klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete. En sådan stridsåtgärd förefaller inte olovlig trots att fredsplikt enligt 41 § 1 st. MBL råder.

#### **2.3.2.4 Arbetsmiljö- och Arbetstidslagen**

Anledningen till att dessa lagar är relevanta för ämnet är att de ofta bryts mot i situationer då tvångsarbete förekommer. Till exempel fick Hong Yan i kinarestaurangfallet arbeta fjorton timmar om dagen, sju dagar i veckan, 41

<sup>87</sup> Walin och Gregow; kommentar till 1 § i lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.

<sup>88</sup> Brott mot kollektivavtal leder till skadestånd enligt 54 § MBL.

<sup>89</sup> Walin och Gregow; kommentar till 8 § lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.

dagar i sträck. Vidare är dessa regleringar av intresse för att de, även om de reglerar arbetsrättsliga frågor, i första hand är offentlighetsrättsliga. Lagarna är straffsanktionerade och AMV utövar tillsyn. Då största delen av den svenska arbetsrätten som ovan nämnt lämnats utanför den samhällseliga kontrollen och istället styrs av arbetsmarknadens parter kan AMV:s tillsyn ses som ett undantag.

#### 2.3.2.4.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (AML) utgör en så kallad målinriktad ramlag och i lagens 1 kap. 1 § anges att syftet är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att i övrigt skapa en god arbetsmiljö. Lagen gäller enligt huvudregeln i 1 kap. 2 § 1 st. AML i alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och AMV:s föreskrifter.

AML gäller i alla verksamheter. Det är i det här sammanhanget intressant att närmare utreda vem som har arbetsmiljöansvaret i bemanningssituationer. Det är det uthyrande företaget som är att se som arbetsgivare (se avsnitt om bemanning i 2.3.2.2) och arbetsmiljöansvar åligger med anledning härav enligt huvudregeln detta företag. I 3 kap. 12 § AML stadgas dock att den arbetsgivare som hyr in arbetskraft ska vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete. Anledningen till denna fördelning av arbetsmiljöansvar är att uthyraren har en mycket begränsad rådighet i kundföretaget. Kundföretagets arbetsmiljöansvar motsvarar numera det ansvar som åligger en arbetsgivare. Detta ansvar är dock begränsat till det aktuella arbete som arbetstagaren är inhyrd för att utföra på kundföretaget. Vad gäller långsiktiga arbetsmiljökrav såsom utbildning och rehabiliteringsansvar så kvarstannar dessa på uthyraren.<sup>90</sup>

Den svenska regleringen gällande arbetsmiljö är numera starkt influerad av EU-rätt och rättsakter från gemenskapen har lett till förändringar i den svenska regleringen. Dessa förändringar har framförallt implementerats i svensk rätt genom AMV:s föreskrifter. Utöver detta har AML vid ett flertal tillfällen ändrats för att anpassa den svenska regleringen.<sup>91</sup>

Det är enligt 7 kap. 1 § AML AMV som utövar tillsyn. AMV kan enligt 7 kap. 7 § AML besluta om föreläggande eller förbud, vilka även kan förenas med vite. Den som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot dessa förelägganden eller förbud (som inte förenas med vite) kan dömas till böter eller fängelse enligt 8 kap. 1 § AML.

AMV arbetar för att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet samt att ur ett helhetsperspektiv förbättra arbetsmiljön.<sup>92</sup> AMV ska förutom

<sup>90</sup> Gullberg, Hans och Rundquist, Karl-Ingvar; *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari 2010 – Kommentarer och författningar*, version den 1 januari 2010 (uppl. 15), kommentar till 3 kap. 12 § AML.

<sup>91</sup> Nyström; s. 342 ff.

<sup>92</sup> Arbetsmiljöverket; *Om oss*, hämtat från <<http://www.av.se/omoss/>> 2011-10-03.

att utöva tillsyn över arbetstid och arbetsmiljö bland annat vara förbindelsekontor och informera utstationerade arbetstagare från ett annat EES-land om arbets- och anställningsvillkor (9 § Lag om utstationering av arbetstagare, SFS 1999:678 (Utstationeringslagen)).

#### 2.3.2.4.2 Arbetstid

Nu gällande lag på området är arbetstidslagen (SFS 1982:673, ATL). I denna lag stagas att en arbetsvecka enligt huvudregeln i 5 § ATL får uppgå till högst 40 timmar. Även frågor som övertid, mertid och arbetstidens förläggning regleras i denna lag. Så även om såväl arbetstiden som arbetets förläggning regleras i avtal av arbetsgivaren, begränsas dennes frihet genom arbetstidslagen och annan offentligrättslig lagstiftning.<sup>93</sup>

Enligt 1 § ATL gäller lagen, med undantag för inskränkningarna i 2 § ATL, alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Tillämpningsområdet är alltså vidsträckt och omfattar alla verksamheter såväl statliga och kommunala som privata. Även arbetstagarbegreppet är omfattande och vid tveksamheter om arbetet utförts av till exempel en arbetstagare eller uppdragstagare ska en bedömning i det enskilda fallet göras. Situationer, som i fallen ovan där arbetskraft hyrs ut av ett företag till ett annat, kan leda till svårigheter att avgöra vem som enligt lagen är att anse som arbetsgivare. Arbetsmarknadsstyrelsen har i utlåtande Aal 296/77 uttalat att om ett företag hyr in en grävmaskin eller lyftkran med förare så är den hos vilken föraren är anställd, alltså uthyraren, arbetsgivare enligt arbetstidslagen.<sup>94</sup>

Den svenska regleringen gällande arbetstid är numera, likt AML, influerad av EU-rätt. Arbetsmarknadsorganisationerna har dock varit motvilliga till att i svensk rätt införa den detaljreglering som *direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden* stadgar. Det eftersom arbetstid anses vara en fråga som parterna själva genom avtal beslutar om. Direktivet har medfört vissa förändringar i ATL, bland annat en lagstadgad rätt till elva timmars dygnsvila.<sup>95</sup>

Lagen om arbetstid är numera utbruten ur arbetsmiljölagen, men enligt 20 § så är det fortfarande AMV som utövar tillsyn över att lagen, samt de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen, följs. Delar av lagen är enligt 23 § straffsanktionerad. Observeras bör att avsteg från lagen kan göras genom kollektivavtal, så länge det inte strider mot EU-direktiv. Lagen är alltså semidispositiv med EU-spärr.<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> Sigeman; s. 166.

<sup>94</sup> Gullberg, Hans och Rundquist, Karl-Ingvar; *Arbetstidslagen Kommentar och författningar*, version den 1 juli 2005 (uppl. 2), kommentar till 1 § Arbetstidslagen. Se för närmare redogörelse av arbetstagarbegreppet.

<sup>95</sup> Nyström; s. 345 f.

<sup>96</sup> Sigeman; s. 166.

### 2.3.3 Arbetstillstånd och den fria rörligheten

Som fallen ovan visar så är arbetsgivarna till dem som blir utsatta för tvångsarbete ofta från andra länder. (Med det menar vi dock inte att inte svenska arbetsgivare kan utsätta arbetstagare för tvångsarbete). Fallen visar även att företagen har sitt säte i både länder inom och utanför EU. Även arbetstagarna har olika ursprungsländer. Därför är det av intresse att undersöka vilka skillnader som föreligger för företag samt personer från EU respektive från ett land utanför EU. Endast för uppsatsen relevanta skillnader kommer att tas upp.

Inom EU råder det enligt art. 45 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) fri rörlighet för arbetstagare, vilket innebär att medborgare i ett EU-land har rätt att söka anställning i ett annat. Vidare innebär detta att arbetstagaren kan arbeta där utan arbetstillstånd, bo där under tiden för arbete, kvarstanna efter anställning samt få samma behandling som landets egna medborgare i fråga om tillgång till arbete, arbetsvillkor, samt social- och skatteförmåner. Denna frihet kan enligt artikeln endast begränsas med hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller folkhälsa. Fri rörlighet för arbetstagare gäller dock inte rörande anställningar i värdlandets offentliga sektor. På samma sätt råder det fri rörlighet för tjänster enligt art. 56-62 FEUF och varor enligt art. 28-37 FEUF.

För arbetstagare från andra länder krävs enligt 2 kap. 7 § UtL arbetstillstånd för att arbeta i Sverige. Arbetstillstånd får enligt 6 kap. 2 § 1 st. UtL ges till en utlänning som har ett anställningserbjudande, om personen kan försörja sig genom anställningen och i fall då lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Kravet på arbetstillstånd gäller inte för EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har uppehållstillstånd enligt 2 kap. 8 § UtL.

För utländska företag skiljer sig villkoren för att bedriva verksamhet i Sverige åt beroende på var företaget har sitt säte. Det krävs för att ett utländskt företag ska få bedriva verksamhet i Sverige, enligt 2 § 1 st. lag (1992:160) om utländska filialer m.m. (filiallagen), att detta företag har en filial, ett svenskt dotterbolag eller en agentur med verksamhet i Sverige. Om näringsverksamhet bedrivs av en svensk eller utländsk person som är bosatt utanför EES ska det enligt 2 § 3 st. filiallagen finnas en i Sverige bosatt föreståndare som har ansvar för den bedrivna verksamheten. För näringsverksamhet som omfattas av bestämmelserna om fri rörlighet för varor och tjänster gäller enligt 2 § 2 st. filiallagen inte dessa bestämmelser. Av de nordiska länderna är det bara Sverige som inte har någon anmälningsskyldighet för utländska företag som ska utstationera

arbetstagare till Sverige.<sup>97</sup> En utredning med förslag på sådan lagstiftning har lagts fram.<sup>98</sup>

Utifrån det ovan sagda kan konstateras att kraven på tillstånd för företag och arbetstagare på många sätt skiljer sig åt beroende på om de kommer ifrån ett EU-land eller inte.

---

<sup>97</sup> Nyström; s. 161.

<sup>98</sup> Ds 2011:22.



# 3 Straffrättsligt åtal i förhållande till civilrättslig arbetstvist

Inledningsvis ställdes frågan om hur den svenska lagstiftningen vad det gäller tvångsarbete ser ut. Utöver den materiella lagstiftningen som direkt eller indirekt behandlar tvångsarbete är det rättsliga tillvägagångssättet av stor vikt. Beroende på om tvångsarbete bekämpas genom åtal eller fackliga åtgärder kommer domstolsprocessen att se olika ut och resultatet kommer att skilja sig åt.

Straffrättens syfte är att i statens intresse förhindra och bekämpa brott, medan syftet med en arbetstvist är att få ekonomisk kompensation för arbetstagare och för arbetstagarkollektivet. Denna skillnad mellan syftena är anledningen till att den straffrättsliga och den arbetsrättsliga processen skiljer sig åt, samt anledningen till att sanktionsmöjligheterna ser olika ut. Med tanke på åklagarens allmänna åtalsplikt står det inte aktörerna fritt att välja angreppssätt. Båda systemen kan dock bli aktuella i en tvångsarbetsituation, något som kommer att behandlas längre fram.

För att närmare kunna utreda frågan angående relationen mellan regelsystemen behövs en grundläggande redogörelse av processen och sanktionsmedlen i brottmål och i arbetstvister. Dessutom kommer domens rättskraft att utredas för att möjliggöra besvarandet av frågan angående huruvida regelsystemen konkurrerar med eller kompletterar varandra.

## 3.1 Processen i brottmål

Så fort det finns anledning att anta att ett brott som hör under allmänt åtal har begåtts ska en förundersökning enligt 23 kap. 1 § Rättegångsbalk (SFS 1942:740, RB) inledas. Det krävs i detta skede ingen nämnvärd bevisning och man behöver inte känna till någon gärningsman. Det räcker dock inte med en allmän misstanke om att någon eller några ägnar sig åt brottslig verksamhet, utan det måste röra sig om ett konkret brott.<sup>99</sup>

Vid en förundersökning kan tvångsmedel komma att användas. Det finns inte någon uttrycklig definition av tvångsmedel i RB, men det brukar i doktrin definieras som direkta ingripanden mot person eller egendom som företas genom myndighetsutövning och som utgör intrång i någons rättssfär. Åtgärderna behöver inte alltid genomföras med tvång.<sup>100</sup> Enligt framförallt Regeringsformen (SFS 2003:593, RF) och EKMR har varje person i Sverige

---

<sup>99</sup> Ekelöf, Per Olof, Edelstam, Henrik och Boman, Robert; *Rättegång*, femte häftet, uppl. 7, Norstedts Juridik, Stockholm, 1998, s. 107.

<sup>100</sup> Lindberg, Gunnel; *Straffprocessuella tvångsmedel – när och hur får de användas?*, uppl. 2, Thomson Reuters, Stockholm, 2009, s. 5 f.

rätt till en privat sfär. Enskilda personer har enligt 2 kap. RF en rad fri- och rättigheter gentemot det allmänna. Några av dem får enligt 2 kap. 12 § RF begränsas genom lag om det sker på grund av syften som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Ett exempel på ett sådant syfte är bekämpandet av brott.

Tvångsmedel brukar delas upp i olika kategorier; personella (riktar sig mot personer) och reella (riktar sig mot föremål).<sup>101</sup> Några av de viktigaste tvångsmedlen i vårt fall är; anhållande, häktning (24 kap. RB), beslag, hemlig teleavlyssning, hemlig teleövervakning, hemlig kameraövervakning (27 kap. RB), samt husrannsakan, kroppsvisitation och kroppsbesiktning (28 kap. RB).

För att exemplifiera hur tvångsmedel kan användas, så kan vi tänka oss följande situation. Polisen kan ha fått kännedom om att det eventuellt föreligger en tvångsarbetsituation och startar en förundersökning. När en person har blivit skäligen misstänkt beslutas det att personen ska avlyssnas i hemlighet (27 kap. 18, 20 §§ RB). Sedan kanske personen först blir anhållen av en åklagare i avvaktan på häktningsförhandling enligt 24 kap. 6 § RB. Därefter kan personen, om denne på sannolika skäl är misstänkt för människohandel, bli häktad enligt undantaget i 24 kap. 1 § 2 st. RB. Om personen endast är skäligen misstänkt kan han eller hon bli häktad enligt 24 kap. 3 § RB. I samband med detta görs en husrannsakan i personens bostad samt på dennes arbetsplats om det är där tvångsarbetet skett (28 kap. 1 § RB) och föremål som kan användas som bevis beslagtas (26 kap. 1 § RB). Den misstänkte personen kanske dessutom visiteras (28 kap. 11 § RB) och kroppsbesiktigas (28 kap. 12 § RB). Med andra ord har polis och åklagare mycket långtgående och ofta integritetskränkande åtgärder till sitt förfogande. Samtidigt är det viktigt att det inte används mer långtgående åtgärder än vad som är nödvändigt för att syftet med dem ska uppnås.<sup>102</sup>

Människohandel är ett brott som hör under allmänt åtal enligt 20 kap. 3 § RB, vilket innebär att det enligt 20 kap. 6 § RB är åklagaren som för talan. Att det är åklagaren som för talan är ett uttryck för åklagarens åtalsplikt, vilket innebär att åklagaren anses skyldig att väcka åtal när *tillräckliga skäl* föreligger. Detta anses föreligga när åklagaren på objektiva grunder kan förvänta sig att den misstänkta personen blir fälld.<sup>103</sup>

## 3.2 Processen i arbetstvister

Lag om rättegång i arbetstvister (LRA) är den lag som huvudsakligen reglerar rättegången i arbetstvister. LRA utgör dock enligt 5 kap. 3 § ingen

---

<sup>101</sup> Lindberg; s. 5 f.

<sup>102</sup> Se t.ex. RB 24 kap. 1 § st. 3.

<sup>103</sup> Karnov Internet Rättegångsbalken (1942:740) 20 kap. 6 § RB, not 570, hämtad 2011-10-31.

fullständig reglering på området, utan lagen kompletteras med annan lagstiftning, framförallt med bestämmelser från RB.

LRA är enligt huvudregeln i 1 kap. 1 § tillämplig på arbetstvister. Med arbetstvister menas tvister rörande kollektivavtal samt tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. När det gäller tvister inom den svenska arbetsrätten görs vidare en distinktion mellan dels rättstvister som vanligen avser tolkningen eller tillämpningen av avtal eller lagar, dels intressetvister som har till syfte att få till stånd nya eller ändrade arbetsvillkor.<sup>104</sup> Det uttalas i förarbeten till LRA att denna lag endast är tillämplig på rättstvister,<sup>105</sup> något som ligger i sakens natur då en dom inte kan meddelas över ett anspråk som i sig inte är rättsligt grundat. LRA är dock tillämplig då parterna är oense om huruvida en intresse- eller rättskonflikt föreligger. Frågan om detta utgör en prövning i sak.<sup>106</sup> I fortsättningen kommer den generella benämningen arbetstvist att användas. Med detta uttryck åsyftas i uppsatsen (med undantag för redogörelsen av stridsåtgärder) rättstvister.

Viktigt att poängtera är att det finns flertalet mål som trots sin nära anknytning till arbetsliv och arbetsrelaterade frågor inte utgör en arbetstvist och därför inte heller faller in under LRA. Ett sådant exempel är brottmål och tvister angående de straffsanktionerade reglerna som återfinns i bland annat arbetsmiljö- och arbetstidslagen, vilka istället ska avgöras inom ramen för det allmänna domstolsväsendet. Vidare återfinns en uppräknig av tvister som undantagits från LRA:s tillämpning i 1 kap. 2 § LRA.<sup>107</sup>

De arbetstvister som LRA är tillämplig på kan tas upp i tingsrätt eller i AD. Det är bestämmelserna i 2 kap. LRA som reglerar fördelningen mellan domstolarna. Mycket kortfattat kan sägas att enskilda arbetsgivare utan slutet kollektivavtal och enskilda arbetstagare, såväl organiserade som oorganiserad, ska väcka talan i tingsrätt som första domstol. Arbetsgivare med kollektivavtal samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ska istället väcka talan i AD i tvister rörande kollektivavtalsförhållande samt i tvister som berör MBL.<sup>108</sup> Arbetstvister som avgjorts av tingsrätt som första instans kan enligt 2 kap. 3 § LRA överklagas till AD.

Anledningen till denna något komplicerade kompetensfördelning är bland annat att de tvister som ska tas upp av AD blir föremål för förhandlingar<sup>109</sup> innan saken slutligen kan komma att avgöras av AD. Detta innebär att dessa tvister är väl anpassade till ett eninstansförfarande.<sup>110</sup>

---

<sup>104</sup> Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann; *Svensk arbetsrätt*, uppl. 13:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2007, s. 106.

<sup>105</sup> Prop. 1974:77 s. 138.

<sup>106</sup> Eklund, Ronnie (red.); *Rättegången i arbetstvister – Lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen*, uppl. 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2005, s. 48.

<sup>107</sup> Sigeman; s. 60.

<sup>108</sup> Eklund (red.); s. 76.

<sup>109</sup> Se bland annat 64 och 65 §§ MBL samt 4 kap. 7 § LRA.

<sup>110</sup> Sigeman; s. 57.

Då arbetstvister utgör en form av tvistemål finns det inte samma möjlighet till användning av tvångsmedel som det finns i brottmål, något som försvårar möjligheten att tillgå bevisning. Observeras bör dock att beviskravet som uppställs i tvistemål är lägre ställt än det som gäller i brottmål, se nedan i 3.6.

### **3.3 Stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare**

Det har historiskt sätt varit ett eftersträvansvärt mål att från ekonomisk och social synpunkt lösa konflikter utan öppen strid. Samtidigt har rätten att, som sista resurs, tillgripa stridsåtgärder ansetts vara av mycket stor vikt. Medan rättstvister slits genom förhandlingar eller i domstol så avgörs en intressetvist ytterst efter hot om eller genomförda stridsåtgärder.<sup>111</sup> Trots stridsrättens betydelse finns det inom uppsatsens ramar inte utrymme för en fullständig redogörelse.

Enligt huvudregeln i svensk rätt har en arbetsmarknadspart som vid tillfället inte är bunden av ett kollektivavtal rätt att vidta stridsåtgärder. De viktigaste stridsåtgärderna är arbetsinställelserna strejk och lockout, men även blockad och bojkott är av betydelse antingen som fristående stridsåtgärd eller i kombination med arbetsinställelserna.<sup>112</sup>

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder fastslås i 2 kap. 14 § RF. Paragrafen begränsar dock stridsrätten till fackliga stridsåtgärder som vidtas av förening av arbetstagare, samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare. Vidare uttrycks att inskränkningar får ske genom lag eller avtal. Stridsrätten begränsas bland annat i 41-45 §§ MBL.

Av intresse för denna uppsats är att undersöka vilken möjlighet det finns att vidta stridsåtgärder mot företag som har utstationerat arbetstagare till Sverige<sup>113</sup> med syfte att framtvunga ett kollektivavtal. Efter det så kallade Britanniamålet (AD 1989 nr 120) infördes lex Britannia år 1991 genom tre bestämmelser i MBL. För det första begränsades 42 § MBL:s tillämpningsområde på så sätt att förbudet för att anordna eller understödja olovliga stridsåtgärder inte skulle gälla stridsåtgärder som tog sikte på andra arbetsförhållanden än de som föll inom MBL:s tillämpningsområde. För det andra stadgades i 25a § MBL att ett kollektivavtal som ansågs som ogiltigt enligt utländsk rätt, eftersom det tillkommit efter stridsåtgärder, ändå skulle vara giltigt om stridsåtgärden hade varit lovlig i Sverige. För det tredje skulle ett i Sverige senare tillkommet kollektivavtal enligt 31a § MBL gälla framför ett tidigare träffat kollektivavtal, på vilket MBL inte var tillämplig.<sup>114</sup> Anledningen till att dessa bestämmelser infördes var att

---

<sup>111</sup> Adlercreutz och Mulder; s. 106.

<sup>112</sup> Sigeman; s. 87 f.

<sup>113</sup> Se för definition av utstationering: 3 § utstationeringslagen.

<sup>114</sup> Se SOU 2008:123.

fredsplikten skyddade även kollektivavtal som slutits för att reglera förhållanden utanför Sverige. Detta var ett problem som skulle kunna leda till social dumpning.<sup>115</sup>

EU-domstolen uttalar i både Viking Line<sup>116</sup> och Laval<sup>117</sup> att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder ska erkännas som en grundläggande rättighet. Enligt domstolen gäller dock vissa begränsningar<sup>118</sup> med hänsyn till den fria rörligheten, utan att dessa konkret framgår av nationell lagstiftning.<sup>119</sup> I Lavaldomen slås vidare fast att lex Britannia är direkt diskriminerande mot arbetsgivare från andra EES-länder.<sup>120</sup> Utifrån detta infördes 5a § utstationeringslagen och vissa lagändringar gjordes i MBL. Ändringarna trädde i kraft 1 april 2010.

Numera så får stridsåtgärder med syfte att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare enligt 5a § utstationeringslagen för det första endast ske om de villkor som utkrävs motsvarar de villkor som stadgas i ett centralt kollektivavtal som gäller för motsvarande arbetstagare i aktuell bransch, samt som är tillämpligt i hela Sverige. För det andra får stridsåtgärder enligt bestämmelsen bara vidtas om de villkor som krävs endast avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som stadgas i 5 § utstationeringslagen. Villkoren ska för det tredje vara förmånligare för arbetstagaren än villkoren som anges i 5 § utstationeringslagen. Stridsåtgärder får inte enligt 5a § utstationeringslagen vidtas i situationer då arbetsgivaren kan visa att villkoren gällande lön eller andra villkor enligt 5 § är minst lika förmånliga som minimivillkoren i det svenska centrala branschavtalet.<sup>121</sup> Stridsåtgärder som vidtas i strid mot 5a § utstationeringslagen är enligt 41c § MBL olovliga.

Lex Britanniareglerna får numera enligt 42a § MBL inte användas i förhållanden som omfattas av utstationeringsreglerna. Stridsåtgärder i syfte att förmå en utländsk arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal från sitt hemland, att teckna ett svenskt kollektivavtal är därför inte tillåtna.<sup>122</sup>

Dessa regler innebär att lex Britanniaprincipen begränsas och att stridsåtgärder i syfte att träffa kollektivavtal för utstationerade arbetstagare alltså endast får ske då ovan nämnda villkor är uppfyllda. De nya reglerna eliminerar de hinder mot den fria rörligheten som enligt EU-domstolen

---

<sup>115</sup> Prop. 1990/91:162 s. 5.

<sup>116</sup> Mål C-438/05 International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union mot Viking Line och OÜ Viking Line Eesti, p.44.

<sup>117</sup> Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, p. 91.

<sup>118</sup> Mål C-438/05 International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union mot Viking Line och OÜ Viking Line Eesti, p.44. Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, p. 91.

<sup>119</sup> Sigeman; s. 89.

<sup>120</sup> SOU 2008:123 s. 295.

<sup>121</sup> Prop. 2009/10:48 s. 42.

<sup>122</sup> Nyström; s. 159.

förelåg och leder till att den svenska modellen kan tillämpas även i situationer som rör utstationerade arbetstagare. Tillämpningsområdet är begränsat till utstationerade arbetstagare etablerade i en EES-stat, men med tanke på principen om enhetlig reglering ska denna fredsplikt gälla för alla utländska företag om inte starka och sakliga skäl för särbehandling föreligger.<sup>123</sup>

### 3.4 Sanktioner

De sanktioner som domstolen kan döma ut i brottmål skiljer sig till stor del från de sanktionsmedel som AD eller tingsrätten har att tillgå vid arbetstvister. Det är relevant att närmare utreda dessa skillnader för att ännu bättre kunna förstå skillnaden mellan det offentlighetsrättsliga och det privaträttsliga systemet.

Sanktionerna som kan utdömas i brottmål kan vara mycket långtgående. Det har tidigare nämnts att människohandelsbrottet kan ge fängelse, vid normalgraden mellan två och tio år, samt vid mindre grovt brott maximalt fyra år. En annan sanktion som kan bli aktuell vid människohandelsbrottet är utvisning. Enligt 8 kap. 8 § UtIL kan en utlänning utvisas ur Sverige om han eller hon dömts för ett brott som kan leda till fängelse. Detta får endast ske om påföljden är svårare än böter samt då det finns en återfallsrisk eller då brottet inneburit en så allvarlig skada, fara eller kränkning för enskilda eller allmänna intressen att han eller hon inte bör få stanna. Eftersom människohandel i tvångsarbets syfte kan ske inom ramen för en näringsverksamhet kan även företagsbot utdömas enligt 36 kap. 7 § BrB, vilken kan uppgå till ett belopp på mellan fem tusen kronor och tio miljoner kronor (36 kap. 8 § BrB).

En civilrättslig sanktion som kan bli aktuell i brottmål är enskilt anspråk och framförallt skadestånd. Trots att detta är en civilrättslig sanktion kan talan föras i samband med brottmålsrättegången (22 kap. 1 § RB) och eftersom människohandelsbrottet hör under allmänt åtal ska åklagaren föra talan på målsägandens begäran (22 kap. 2 § RB). Om talan inte förs i den straffrättsliga rättegången kan den istället föras i en separat tvistemålsrättegång (22 kap. 1 § RB). Intressant i sammanhanget är att nämna att kränkingsersättning enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen (SFS 1972:207, SkL) endast kan utdömas om ett brott har begåtts och detta utgör ett angrepp mot någons person, frihet, frid eller ära, något som är mycket aktuellt vid människohandel i tvångsarbets syfte. Även om detta anspråk tas upp i en civilrättslig rättegång så måste det visas att skadan uppkommit genom ett brott, men det är inte nödvändigt att någon har blivit dömd till ett straff.<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> Prop. 2009/10:48 s. 41.

<sup>124</sup> Karnov Internet Skadeståndslag (1972:207), 2 kap. 3 §, not 12, hämtad 2011-10-31.

Vad gäller utdömandet av sanktioner i arbetstvister följs huvudsakligen de regler som gäller för sanktioner i tvistemål, eftersom arbetsrätten, som ovan påpekats, är civilrätt. Dessa sanktioner är inte lika långtgående som inom straffrätten, då till exempel frihetsberövande sanktioner är en omöjlighet. Den mest betydelsefulla sanktionen som utdöms i arbetstvister är skadestånd. Reglerna i MBL tillämpas, vilka till viss del avviker från den vanliga skadeståndsrätten. Inte bara ekonomiskt skadestånd kan utdömas vid arbetstvister, utan domstolen har också möjlighet att utdöma ett allmänt skadestånd. En annan sanktion av betydelse är hävning, vilket innebär att domstolen kan häva avtalet och befria part från bundenhet. Detta medför att fredsplikten kan komma att brytas. Även disciplinåtgärder, som arbetsgivare kan pålägga arbetstagare, och vitesföreläggande kan utdömas av domstolen.<sup>125</sup> Det allmänna skadestånd som kompenserar kollektivavtalsbrott kan endast utdömas i en arbetstvist.

### 3.5 Rättegångskostnader

Vem som ska stå för de kostnader som en rättegång för med sig skiljer sig åt beroende på måltyp. Därför är det även av denna anledning av intresse att närmare undersöka skillnaderna mellan ett brottmål och en civilrättslig arbetstvist.

Då åtal för tvångsarbete är ett så kallat åklagarmål kommer endast rättegångskostnader för sådana mål att nämnas.<sup>126</sup> Viktigt att poängtera är att åklagaren väcker åtal för statens räkning i fall som människohandel. Det innebär indirekt att en person utsatt för detta (eller något annat brott där åklagare väcker åtal) inte har några utgifter för rättegången.

Den tilltalade, om denne blir fälld, kan enligt 31 kap. 1 § RB bli skyldig att betala offentlig försvarare, i den mån som rätten beslutat att denne ska betalas av allmänna medel. Vidare kan den tilltalade få betala för utgifter vid eventuell hämtning till rätten, samt betala kostnader för eventuell blodprovstagning och blodundersökning som gjorts med anledning av brottet. Andra kostnader som kan åligga den tilltalade vid fällande dom är kostnader för målsägandebiträde enligt 31 kap. 12 § RB och 8 § lag (1988:609) om målsägandebiträde samt kostnader för särskild företrädare för barn enligt 31 kap. 12 § RB och 12 § lag (1999:997) om särskilda företrädare för barn. Kostnader som den tilltalade kan få betala är alltså starkt begränsade då de flesta kostnader så som beviskostnader, utöver blodprov, och kostnader för rättspsykiatrisk undersökning stannar på staten. Även i jämförelse med vad den tappande parten kan få betala i ett tvistemål är den tilltalades betalningsskyldighet stark begränsad. Att dessa kostnader

---

<sup>125</sup> Adlercreutz och Mulder; s. 121 ff.

<sup>126</sup> För målsägandemål (mål där målsägande för enskilt åtal) se Ekelöf, Per Olof; Bylund, Torleif och Edelstam, Henrik; *Rättegång*, tredje häftet, uppl. 7, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006; s. 287.

ska betalas till staten och inte till motparten är också något som skiljer sig från tvistemålet.<sup>127</sup>

Ovan nämnda betalningsskyldighet för offentlig försvarare enligt 31 kap 1 § RB begränsas numera ytterligare genom 31 kap. 1 § 3 st. RB.

Begränsningsregeln stadgar att den tilltalade inte ska behöva betala mer än vad denne skulle ha fått betala i rättshjälpsavgift enligt rättshjälpslagen (SFS 1996:1619).

Blir den tilltalade istället friad kan rätten enligt 31 kap. 2 § RB alltid tilldöma denne ersättning för rättegångskostnader.

I arbetstvister regleras rättegångskostnaderna i 5 kap. 2 § LRA i den mån dessa avviker från rättegångsbalkens bestämmelser angående tvistemål. Huvudregeln i tvistemål är att den tappande parten betalar sina egna och sin motparts rättegångskostnader enligt 18 kap. 1 § RB. I 5 kap. 2 § 1 st. LRA stadgas att domstolen (tingsrätt eller AD) kan förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad i fall då den förlorande parten hade skälig anledning att få saken prövad. Konstateras kan alltså att 5 kap. 2 § 1 st. LRA erbjuder en större möjlighet till kvittning av rättegångskostnader än vad som stadgas i RB.<sup>128</sup> Vidare stadgas i andra och tredje stycket att kostnader för förhandlingar som grundas på bestämmelser i MBL inte ersätts som rättegångskostnader, samt att skyldigheten för flera medparter att ersätta rättegångskostnader, i mål som upptagits i AD som första domstol, ska fördelas dem emellan med hänsyn taget till vad som anses skäligt med tanke på deras förhållande till saken och rättegången.

## 3.6 Bevisbörda och beviskrav

En viktig del av processrätten, som ofta är avgörande för utgången i mål, är frågan kring bevisbörda och beviskrav. Bevisbördan och beviskravet skiljer sig åt inom civilrätten och straffrätten. Denna redogörelse är av intresse för att kunna föra en diskussion kring relationen mellan systemen samt för att något närmare kunna utreda frågan om skadestånd.

### 3.6.1 Bevisbörda

Att en part har bevisbörda innebär att det är denne som ska lägga fram tillräckligt stark bevisning för att ett rättsfaktum ska anses föreligga och i förlängningen, ska kunna läggas till grund för domen. Annars kommer domstolen att utgå från att rättsfaktumet inte föreligger och följaktligen vinner motparten.<sup>129</sup>

---

<sup>127</sup> Ekelöf m.fl.; tredje häftet; s. 287 f.

<sup>128</sup> Sigeman; s. 59.

<sup>129</sup> Ekelöf, Per Olof, Edelstam, Henrik och Heuman, Lars; *Rättegång*, fjärde häftet, uppl. 7, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009, s. 79.



I brottmål bär åklagaren alltid bevisbördan. Det finns dock ingen explicit regel i RB som anger detta, men oskyldighetspresumtionen i EKMR art. 6.2 innefattar detta. Åklagaren har bevisbördan eftersom man inte accepterar felaktigt fällande domar i brottmål. Detta i kombination med det starka beviskrav som ställs på åklagaren (som beskrivs nedan i 3.6.2) kan leda till att domstolen meddelar felaktiga friande domar eller att åklagare väljer att inte väcka åtal. Intresset för effektiv straffrättskipning får därmed stå tillbaka till fördel för den oskyldiges rättsskydd.<sup>130</sup>

När det gäller tvistemål är det inte lika självklart vem som har bevisbördan. Bevisbördans placering kan ibland stå uttryckligen i den civilrättsliga regel som ska tillämpas, ibland finns det ett prejudikat som avgjort det, ibland uttalas det i förarbetena, men i de allra flesta fall anges inte bevisbördans placering.<sup>131</sup>

Huvudregeln är att de bevisregler som används i andra dispositiva tvister ska tillämpas även i arbetsrättsliga tvister. Om exempelvis en arbetstagare påstår att han eller hon har rätt till högre lön, så är det denne som ska styrka de omständigheter som talar för en högre lönenivå. Om arbetsgivaren invänder att arbetstagaren inte har rätt till högre lön är det upp till denne att bevisa detta. Arbetstagaren har därmed bevisbördan för sitt påstående om högre lön och arbetsgivaren om motsatsen.<sup>132</sup>

### 3.6.2 Beviskrav

Medan bevisbörda anger vem som har skyldigheten att bevisa något, handlar beviskrav om hur stark bevisningen behöver vara för att parten ska anses ha fullgjort sin bevisbörda.<sup>133</sup> Även på denna punkt skiljer kraven inom civilrätten och straffrätten sig åt.

Inom straffrätten kan beviskraven ses som en trappa av stegrande beviskrav. Under förundersökningsprocessen är tanken att klarheten och säkerheten hela tiden ska öka och bevisningen ska klättra på trappan. Fastnar utredningen på en viss nivå ska den avslutas och eventuellt tas upp vid ett senare tillfälle då mer bevisning framkommit. Trappan har följande steg, men det lägsta först; brott kan uteslutas, anledning att anta, kan misstänkas, skäligen misstänkas, sannolika skäl, tillräckliga skäl, ställt utom rimligt tvivel, uppenbart, fullständig säkerhet.<sup>134</sup>

För att det ska bli en fällande dom i en brottmålsrättegång måste bevisningen leda till att det är ställt utom rimligt tvivel att den åtalade gjort sig skyldig till brottet. Detta fastställdes i NJA 1980 s. 725. I domen

---

<sup>130</sup> Ekelöf m.fl.; fjärde häftet, s. 150.

<sup>131</sup> Ekelöf m.fl.; fjärde häftet, s. 95.

<sup>132</sup> Gellner, Lars och Sydolf, Lars; *Tvistlösning i arbetsrätten. Förhandling och process*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2005 s. 185.

<sup>133</sup> Ekelöf m.fl.; fjärde häftet, s. 81.

<sup>134</sup> Bring, Thomas och Diesen, Christian; *Förundersökning*, uppl. 4, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009, s. 149 f.

konstaterades att målsägandens berättelse var mer tillförlitlig än de misstänkta. Detta räckte dock inte för en fällande dom, då det trots detta måste vara ställt utom rimligt tvivel.

Beviskravet ställt utom rimligt tvivel anger inte bara den höga nivå som kravet ligger på, utan även den metod domstolen ska använda sig av. Domstolen har att bedöma utifall det vid bevisvärderingen finns något som ger upphov till tvivel om riktigheten i åklagarens beskrivning. Det rimliga tvivlet måste kunna motiveras logiskt och alltså vara rationellt, samtidigt som det ska underbyggas av konkreta fakta i målet. Finner domstolen fakta i målet som pekar åt en annan riktning än den åklagaren framställt, är domstolen skyldig att fria. Det är dock inte en hundra procentig säkerhet som krävs, utan man brukar i doktrinen tala om 95-98 % säkerhet, och en viss felmarginal accepteras.<sup>135</sup>

Vad det gäller beviskravet i tvistemål formulerar Ekelöf en skala, där mitten motsvarar fullkomlig ovisshet. Längst till höger råder fullständig säkerhet om det aktuella rättsfaktumet, exempelvis att en gäldenär har betalat. Längst till vänster råder fullständig säkerhet om motsatsen, i det här exemplet att gäldenären inte har betalt. Däremellan finns ett antal bevisvärden. Skalan innehåller följande bevisvärden; säkert, uppenbart, styrkt/visat, sannolikt, antagligt, fullkomlig ovisshet, antagligt, sannolikt, styrkt/visat, uppenbart, säkert. Vilket beviskrav som gäller i en viss situation kan anges explicit av en civilrättslig regel eller av praxis. Ofta används styrkt/visat inom tvistemål, vilket motsvarar cirka 90 % sannolikhet, för att göra en jämförelse med ställt utom rimligt tvivel. Dessutom förekommer bevislätnader ofta inom tvistemål.<sup>136</sup> Detta förekommer i många situationer inom arbetsrätten. Käranden behöver då inte styrka ett rättsfaktum fullt ut, utan det räcker istället att det styrks upp till antagligt eller sannolikt.<sup>137</sup>

### 3.7 Domens rättskraft

En av de frågor som vi inledningsvis ställde oss handlar om huruvida den arbetsrättsliga och den straffrättsliga regleringen kompletterar varandra eller om dessa regelsystem istället konkurrerar med varandra. En del av besvarandet av denna fråga handlar om domens rättskraft, alltså den rättsliga betydelse som domen för med sig för parter, domstol samt för andra myndigheter i framtiden.<sup>138</sup> Närmare bestämt handlar besvarandet om brottmålsdomens rättskraft i tvistemål och tvistemåldomens rättskraft i brottmål. Det eftersom utredningen av denna fråga ger oss svar på om samma händelse kan leda till dom i både allmän domstol och AD. Då domens rättskraft är en av de mest omdiskuterade frågorna inom den processrättsliga doktrinen finns det inom uppsatsen ramar inte utrymme för en fullständig redogörelse utan relevanta delar kommer att väljas ut.

---

<sup>135</sup> Bring och Diesen; s. 181 ff.

<sup>136</sup> Ekelöf; fjärde häftet, s. 82 ff.

<sup>137</sup> Gellner och Sydolf; s. 184.

<sup>138</sup> Ekelöf m.fl.; tredje häftet, s. 175.

Mycket förenklat kan domens rättskraft förklaras på så sätt att en sak avgjord i dom inte ska prövas i en andra rättegång. Detta tar sig uttryck dels som processhinder, res judicata, dels genom rättskraftens prejudiciella betydelse.<sup>139</sup>

Civilmålsdomens rättskraft regleras i 17 kap. 11 §. RB. När domen inte längre kan överklagas med ordinära rättsmedel har domen vunnit laga kraft och dess rättskraft inträder. Detta framgår av 17 kap. 11 § 1 st. RB. Observeras bör dock att rättskraft och laga kraft är två olika rättsföljder även om de inträder vid samma tidpunkt. Att domens rättskraft inträder innebär att om det föreligger två rättegångar om samma sak så har domen i den första rättegången rättskraft i den andra och den nya talan ska avvisas utan prövning i sak enligt 17 kap. 11 § 3 st. RB. Lagrummet ger dock ingen information om kriterier av sakens identitet. Denna fråga kommer dock här att lämnas obesvarad.

Även i brottmål skiljer man på en laga kraft vunnen dom och på domens rättskraft. 17 kap. 11 § 3 st. RB har sin motsvarighet i 30 kap. 9 § 1 st. RB, där rättsverkan som processhinder behandlas.<sup>140</sup> Det senare nämnda lagrummet har dock ingen motsvarighet till 17 kap. 11 § 1 st. RB vilket innebär att brottmålsdomens prejudiciella betydelse lämnats oreglerad. Utelämnandet får dock ingen större betydelse då det i praktiken inte utgör något direkt problem eftersom någon ytterligare påföljd inte kan läggas till ett brott, för vilket ansvar redan prövats av domstol. Observeras bör undantaget i 26 kap. 3 § BrB, som stadgar att en person som återfaller i brott kan få förhöjt straff.<sup>141</sup>

### **3.7.1 Brottmålsdomens rättskraft i tvistemål**

Huruvida domen i brottmål är bindande i ett senare tvistemål är framförallt av betydelse vad gäller skada på grund av brott. Det eftersom ersättning för skada vållad genom en brottslig handling, oavsett utgången i brottmålet, kan framställas i civil ordning.<sup>142</sup>

Vad det gäller yrkande om ersättning för olika skador, påverkar domen i den första rättegången överhuvudtaget inte den andra. Mer intressant är istället att titta närmare på om det förhåller sig på samma sätt då process nummer ett är ett brottmål där talan om straffansvar förts. Om det inte skulle förhålla sig på samma sätt, som det gör vid olika skador, skulle avgörandet i process nummer ett ha den betydelsen att om skada vållats så är den tilltalade beroende på processens utgång, skyldig respektive inte skyldig, att ersätta skada. Det finns ingen bestämmelse i RB som stadgar att avgörandet i

---

<sup>139</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 171.

<sup>140</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 240 f.

<sup>141</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 257.

<sup>142</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 259.

ansvarsdelen skulle ha så stor betydelse för ersättningskyldigheten i en senare rättegång och i förarbeten till RB uttalas att syftet är att brottmålsdomen endast ska ha bevisverkan i ett följande skadeståndsmål. Anledningen till detta är bland annat att domens rättskraft inte ska kunna gå utöver ett yrkande i en ny rättegång. Hur det är i praktiken styrs av rättsens officialprövning som i sin tur styrs utav brottets grovhet. Denna diskussion kommer här att utelämnas.<sup>143</sup>

I fall då endast en del av brottsrekvisitet har en civilrättslig betydelse tillmäts bedömningen i brottmålsprocessen ingen betydelse i en senare civilrättslig process. Ett exempel kan vara att en person döms för stöld enligt 8 kap. 1 § BrB. Ett rekvisit som då måste vara uppfyllt är att saken ska tillhöra annan. Om den rätte ägaren sedan skulle väcka talan om bättre rätt har ägandefrågan i brottmålsdomen alltså ingen betydelse i civilprocessen. Brottmålet har även i dessa fall endast en bevisverkan i tvistemålet.<sup>144</sup>

Även ett arbetsrättsligt mål kan följa efter ett brottmål och frågan är i vilken utsträckning brottmålsdomen påverkar arbetstvisten. Svaret finner vi i AD:s praxis. I AD 1976 nr 51 har AD att ta ställning till huruvida saklig grund för uppsägning har förelegat beträffande en arbetstagare som blivit dömd för misshandel i hovrätten. AD uttalar att bedömningen gjord i allmän domstol bör ligga till grund för prövningen av uppsägningen. Principen upprepas i bland annat AD 1984 nr 83. Fallet handlar om huruvida arbetsgivaren, med anledning av att arbetstagaren blivit dömd för stöld på arbetsplatsen, har tillräckliga skäl för att säga upp eller avskeda denne. AD uttalar även här att bedömningen gjord av allmän domstol bör tillmätas betydande bevisverkan i en följande arbetstvist.<sup>145</sup> Vad som menas med betydande bevisverkan förklarar HD i NJA 1998 s. 148. Arbetsgivaren anses enligt fallet genom åberopandet av en laga kraft vunnen brottmålsdom ha fullgjort den bevisning som krävs för en sakligt grundad uppsägning eller ett korrekt avsked. Ska arbetstagaren kunna vinna en efterföljande arbetstvist krävs att denne kan stödja sig på bevisning som förtar bevisning framförd i brottmålet.

### **3.7.2 Tvistemålsdomens rättskraft i brottmål**

Förhållandet kan också vara det omvända och frågan blir då istället vilken rättskraft domen i ett tvistemål får i ett senare brottmål. En skadeståndstalan kan väckas före ett åtal (som berör samma händelse). I NJA 2000 s. 622 kommer HD fram till att avgörande angående annat än straffansvar inte hindrar en senare kommande brottmålsrättegång även om åtalet är hänförlig till samma händelse. Tvistemålsdomen får alltså inte någon rättsverkan, men den kan enligt Ekelöf eventuellt få en bevisverkan i brottmålet.

---

<sup>143</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 259 f.

<sup>144</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 261 f.

<sup>145</sup> Se även AD 1987 nr 90, 1992 nr 82, 1995 nr 3.

Starka skäl talar, enligt Ekelöf, dock för att tvistemålsdomen i vissa situationer kan ha rättskraft i en brottmålsrättegång. Det i situationer där domstolen i tvistemålet har fastställt ett rättsförhållande. Tvistemålsdomen har i de fall rättsverkan i brottmålet efter det att domen vunnit laga kraft.<sup>146</sup> Ett exempel skulle kunna vara att ägandeförhållandet fastställts i den första rättegången. Denna dom får då rättskraft i en brottmålsrättegång angående stöld. Mer tveksamt är det om domen har rättskraft innan den vunnit laga kraft, dock borde man kunna anta att domen har rättskraft även i en sådan situation. Observeras ska att man i fall rörande tvistemålsdomens rättskraft i brottmål bör ta hänsyn till individuella omständigheter i det enskilda fallet.<sup>147</sup>

Det är viktigt att tänka på att en skada endast kan ersättas en gång oavsett om situationen tas upp både i en brottmåls- och en tvistemålsrättegång. (Samma skada kan alltså inte ersättas två gånger).

---

<sup>146</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 264.

<sup>147</sup> Ekelöf; tredje häftet, s. 265.

# 4 Tvångsarbete i praktiken

Vi ställde oss i inledningen frågan hur tvångsarbete bekämpas i praktiken. Det är av intresse att undersöka hur vanligt förekommande tvångsarbete är samt att jämföra praktik och teori. Utifrån detta kan även vissa slutsatser, om huruvida några tillämpningssvårigheter föreligger, dras. Förslag till åtgärder och förbättringar, som kommer att presenteras i kapitel 6 och 7, måste även föregås av en diskussion gällande den nuvarande regleringens funktion.

## 4.1 Statistik

Med anmälda brott menas, statistiskt sett, brott som anmälts och registrerats hos polis, tull samt åklagare. Observeras bör att statistiken över anmälda brott till viss del kan vara missvisande eftersom även händelser som senare visar sig inte utgöra något brott samt situationer där brott inte kan styrkas tas med i statistiken. Detta rör sig emellertid endast om några få procent.<sup>148</sup>

I statistiken över uppklarade brott presenteras de anmälda brott som klarlagts eller åtgärdats. Att brottet är uppklarat innebär dock inte att någon blivit dömd, utan uttrycket uppklarade brott innefattar även till exempel situationer där utredningen läggs ner eller situationer där den misstänkte inte uppnått ålder för straffmyndighet. Detta är exempel på tekniskt uppklarade brott. Det finns även personuppklarade brott, vilket innebär att åklagaren tar beslut i åtalsfrågan genom att till exempel väcka åtal eller utfärda strafföreläggande.<sup>149</sup>

I situationer där polisen lägger ner en utredning, till följd av att spaningsunderlag saknas eller i fall då spaning inte lett till något resultat, benämns brottet som ouppklarat. Vidare anses ett brott i statistiken vara ouppklarat om åklagare lägger ner en förundersökning i fall då den misstänkte är oskyldig eller då det inte kunnat bevisas att den misstänkte har begått brottet. Det är dock bara ouppklarade beslut från åklagare som redovisas i statistiken.<sup>150</sup>

År 2010 anmäldes sammanlagt 52 människohandelsbrott för annat än sexuella ändamål. Anmälningarna innefattar förutom tvångsarbete även krigstjänst och organhandel. Observeras bör att i dessa siffror ingår även

---

<sup>148</sup> Brottsförebyggande rådet; *Anmälda brott*, hämtad från [http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=22&module\\_instance=4](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=22&module_instance=4) 2011-10-06.

<sup>149</sup> Brottsförebyggande rådet; *Uppklarade brott*, hämtad från [http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=33&module\\_instance=4](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=33&module_instance=4) 2011-10-06.

<sup>150</sup> Brottsförebyggande rådet; *Uppklarade brott*, hämtad från [http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=33&module\\_instance=4](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=33&module_instance=4) 2011-10-06.

brott begångna mot barn under 18 år. I början av arbetet avgränsades barnarbete bort, då det inte under några förutsättningar kan vara tillåtet, men eftersom personer under 18 år kan ha ett arbete utan att det klassas som barnarbete är statistiken ändå relevant. Av 52 anmälda brott blev 25 uppklarade och 8 av dessa ledde till åtalsbeslut. Att alla inte ledde till åtal berodde i 15 av fallen på att ingen misstänkt person fanns, av dessa 15 fall kunde brott inte styrkas i 3 av fallen och gärningen ansågs inte utgöra brott i 2 av fallen. I resterande 2 fall som var uppklarade, men i vilka inget åtalsbeslut tagits, fanns en misstänkt person, men det framgår inte varför denna person inte lagfördes.<sup>151</sup>

Brottsförebyggande rådet har ingen statistik över hur många som blev dömda år 2010 för människohandel för annat syfte än sexuella ändamål. Däremot finns uppgifter om hur många som sammanlagt blev dömda för människohandel, nämligen 6 personer. Samtliga blev dömda till fängelse.<sup>152</sup> Observeras bör att det sammanlagt var 84 anmälda brott och sammanlagt 15 åtalsbeslut.<sup>153</sup>

Polisen gjorde år 2009 en lägesrapport om människohandel för sexuella och andra ändamål under åren 2007-2008. Syftet med rapporten var att ge en bild av människohandelsbrottet samt att jämföra utbredningen och omfattningen med den tidigare lägesrapporten från år 2006.<sup>154</sup> Det konstateras att det är svårt att finna exakta siffror på omfattningen av människohandel för tvångsarbete till, genom och inom Sverige. En av anledningarna tros vara att brottet sällan anmäls, vilket kan bero på att offren har bristande förtroende för rättsvårdande myndigheter och är rädda för repressalier. Det kan även bero på att privatpersoner, som utnyttjar tjänsterna som den illegala arbetskraften tillhandahåller, inte vill anmäla av rädsla för att själva bli föremål för brottsutredningar. Tillgänglig information tyder ändå, enligt rapporten, på att människohandel i tvångsarbets syfte förekommer i Sverige. År 2007 anmäldes 37 brott rörande människohandel för andra ändamål än sexuella och motsvarande siffra för 2008 är 8 stycken.<sup>155</sup>

Antalet anmälda brott kan vara skild från den reella brottsligheten, eftersom alla brott inte kommer till polisens och åklagares kännedom och därför inte

---

<sup>151</sup> Brottsförebyggande rådets hemsida; hämtad från  
<[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&module\\_instance=21&id=707&statsType=170&statsCounty=La&Year=2010&type=1](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&module_instance=21&id=707&statsType=170&statsCounty=La&Year=2010&type=1)> Tabell 170, 2011-10-06.

<sup>152</sup> Brottsförebyggande rådets hemsida; hämtad från  
<[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&module\\_instance=21&id=705&statsType=420&statsCounty=La&Year=2010&type=1&statsPopulation=all](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&module_instance=21&id=705&statsType=420&statsCounty=La&Year=2010&type=1&statsPopulation=all)> Tabell 420, 2011-10-07.

<sup>153</sup> Brottsförebyggande rådets hemsida; hämtad från  
<[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&module\\_instance=21&id=707&statsType=170&statsCounty=La&Year=2010&type=1](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&module_instance=21&id=707&statsType=170&statsCounty=La&Year=2010&type=1)> Tabell 170, hämtad 2011-10-07.

<sup>154</sup> Rikspolisstyrelsen rapport 2009:1; s. 3.

<sup>155</sup> Rikspolisstyrelsen rapport 2009:1; s. 13. Se Bilaga D för statistik år 2006-2010.

heller leder till någon anmälan. Thord Ingesson, Sofie Rehnström<sup>156</sup> och Marie Lind Thomsen tror alla att det finns ett stort mörkertal vad gäller denna typ av brottslighet. Marie Lind Thomsen menar vidare att det ligger i själva brottsligheten att polisen inte ska få reda på att människohandel förekommer och detta innebär att offren, genom att de lurats eller blivit skrämda, är kontrollerade av sina arbetsgivare. Detta trots att kontrollrekvisitet numera har tagits bort. Anledningen till att personer som utsätts för tvångsarbete inte anmäler kan enligt Marie Lind Thomsen vara att de ofta kommer från fattiga och enkla omständigheter och saknar förmågan att tillvarata sina egna rättigheter. En annan aspekt är att dessa personer ofta är villiga att göra väldigt mycket så länge de tror att de kommer få den ersättning som de blivit utlovade, något som innebär att de inte ser sig som offer och därmed inte heller anmäler.<sup>157</sup>

Eftersom det inte finns någon explicit arbetsrättslig regel som förbjuder tvångsarbete, utan detta förhindras av en rad olika regleringar och avtal, så går det inte att få fram statistik om hur vanligt förekommande tvångsarbete är. Vi skulle kunna presentera siffror angående hur många tvister som rör till exempel löneanspråk som kommer upp i AD per år och sedan presentera motsvarande siffror för exempelvis kollektivavtalsbrott. De allra flesta av dessa behandlar dock inte en tvångsarbetsituation och en tvångsarbetsituation innefattar så många aspekter att det inte går att urskilja endast exempelvis löneanspråk. Dessutom är det mycket få tvister som kommer upp till AD, många tvister löses istället genom lokala och centrala förhandlingar. Det är därför irrelevant att redovisa statistik från AD och samma sak gäller statistik angående arbetsmiljöbrott och brott mot ATL.

Inte heller Thord Ingesson och Sofie Rehnström kan göra en uppskattning av hur många fall av misstänkt tvångsarbete som förekommer per år. De är dock säkra på att det förekommer. Eftersom tvångsarbete inte regleras i kollektivavtal eller arbetsrättsliga lagar menar de att det även är svårt att avgöra var gränsen går för vad som är tvångsarbete och vad som är oskäligen arbetsvillkor. Enligt deras erfarenhet är människorna som utsätts för tvångsarbete rädda för att ta kontakt med någon för att få hjälp och de tror därför att det finns ett mörkertal. Rädslan för att be om hjälp gäller gentemot såväl polisen som myndigheter och fackliga organisationer. De anser att det delvis beror på att vi i Sverige har otydliga regler för vad som händer de personer som berättar om sin utsatthet. Om de har ett arbetstillstånd i Sverige och deras anställningsvillkor understiger kollektivavtalsnivå, riskerar de att förlora sitt arbetstillstånd och därför bli utvisade. För dessa personer kan detta paradoxalt nog upplevas som om de går ur askan in i elden.<sup>158</sup>

---

<sup>156</sup> Intervju med Ingesson, Thord och Rehnström, Sofie, LO, Bilaga B.

<sup>157</sup> Intervju med Lind Thomsen, Marie, kammaråklagare, Bilaga A.

<sup>158</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.



## 4.2 Tvångsarbete i praxis

Det har tidigare konstaterats att det inte finns mycket praxis vad gäller tvångsarbete. Till exempel finns det inget avgörande från HD som handlar om tvångsarbete och därför kommer underrättspraxis att presenteras. Det är för oss inte möjligt att gå igenom samtliga domar som behandlar tvångsarbete, utan några exempel kommer att tas upp för att de, tillsammans med svar från våra intervjuer, ska belysa hur tvångsarbete bekämpas i praktiken. Utifrån fallen kan slutsatser angående eventuella bevis- och tillämpningssvårigheter dras och vi kommer att återkomma till dessa rättsfallsreferat längre fram i uppsatsen.

Inom arbetsrätten är det generellt ovanligt att tvister tas upp i domstol. Detta eftersom förhandlingar oftast föregår prövning i domstol och det är vanligt att förlikning nås. Vi kan se ett exempel på detta i det ovan nämnda Kinarestaurangfallet. Sådana förlikningar är inte offentliga. I de fall som faktiskt tas upp i domstol är det, eftersom arbetsrätten endast indirekt förhindrar tvångsarbete, endast de olika delarna som behandlas.

### 4.2.1 Asfaltläggarna

Den 2 juni 2010 friades två brittiska män av Malmö Tingsrätt<sup>159</sup> från misstankarna om människohandel för tvångsarbetsändamål. Situationen, som tidigare har beskrivits, handlar kortfattat om hur två män i sitt hemland rekryterade tre män med syfte att de skulle utföra asfaltarbeten. De tre männen var vid rekryteringstillfället arbetslösa och utan stadigvarande boende. Två av männen hade dessutom psykiska besvär. De inkvarterades i en husvagn som tillhörde de två misstänkta männen och reste till Sverige via Nederländerna.

Första delen av brottet ansåg domstolen vara uppfyllt genom att de misstänkta hade rekryterat, transporterat och inhyrt målsägandena. Däremot ansågs inte andra delen av brottet, att otillbörliga medel ska ha använts, vara uppfyllt. Åklagaren hävdade i gärningsbeskrivningen att de misstänkta skulle ha använt sig av vilseledande medel samt utnyttjat målsägandenas utsatta belägenhet. Enligt målsägandena hade de blivit lovade £40 i lön per dag, men endast fått cirka 100 kr per dag. Tingsrätten konstaterade att oavsett vad männen hade fått i lön, var det inte bevisat att de hade blivit vilseledda angående lönen eftersom de inte kunde styrka att de vid rekryteringen hade blivit lovade £40 per dag. De hade inte heller blivit vilseledda vad det gällde arbetstiden, arbetsförhållandena eller boendestandarden eftersom detta inte hade diskuterats vid rekryteringen. Detta oavsett om de arbetade cirka 15 timmar om dagen som målsägandena angett eller kortare tid som de misstänkta uppgett. Sammanfattningsvis kan det vad gäller vilseledandet konstateras att det enligt tingsrätten inte spelar någon roll hur låg lönen är, hur långa arbetsdagarna varit, hur usla

---

<sup>159</sup> Dom 3573-10, Malmö Tingsrätt.

arbetsförhållandena varit eller i vilket skick bostaden har varit i, så länge det inte kan visas att målsägandena vid rekryteringen har vilseletts att tro att förhållandena skulle vara bättre.

Vidare fastslog tingsrätten att de misstänkta inte heller hade utnyttjat målsägandenas utsatta belägenhet. Till att börja med var det inte klarlagt att de misstänkta kände till att två av målsägandena hade psykiska problem, så att utnyttja detta kunde inte ligga inom deras uppsåt. Angående männens hemlöshet och arbetslöshet kom tingsrätten fram till att de misstänkta måste ha känt till detta och att det var naturligt att de ville rekrytera personer som inte var bundna till någon ort. Däremot ifrågasattes det om målsägandenas situation verkligen varit så allvarlig att det inneburit ett utnyttjande av en utsatt belägenhet. Även om målsägandena var arbetslösa och hemlösa ansågs det bland annat inte klarlagt huruvida målsägandena hade kunnat få ekonomisk hjälp till sitt uppehälle om de hade sökt sådant bidrag.

Slutligen behandlades frågan om de misstänkta haft kontroll över målsägandena, något som fram till 20 maj 2010 var ett krav för fällande dom. Åklagaren gjorde gällande att de misstänkta genom att utnyttja männens psykosociala situation tog kontroll över dem då de betalade en mycket låg och oregelbunden lön. De saknade enligt åklagaren medel att lämna de misstänkta. Detta ansåg inte tingsrätten vara tillräckligt för att ta kontroll över männen, eftersom de genom kontakt med utomstående personer, såsom kunder, hade kunnat skaffa hjälp. Även om de inte hade tillräckligt med pengar för att åka tillbaka till England, ansåg domstolen att de hade haft möjlighet att lämna de misstänkta.

## 4.2.2 Barnflickorna

Detta fall handlar om fem polska kvinnor som i olika omgångar kom till Sverige för att bo hemma hos en kvinna och ta hand om hennes fyra barn, samt sköta hushållsarbetet. De polska kvinnorna skulle enligt egen utsago varje dag dammsuga, skura golven, städa badrummet, putsa kristallerna, tvätta och stryka. De polska kvinnorna steg upp vid sex på morgonen och arbetade fram till tolv på natten. Ibland arbetade de fram till klockan två på natten. De fick sova på en madrass i vardagsrummet eller i garderoben. En av de polska kvinnorna ska ha blivit slagen av den misstänkta kvinnan och de andra vittnar om hot, då kvinnan bland annat ska ha sagt att hon tidigare hade rakat av håret på en annan barnflicka och slängt ut henne. Förutom arbetet tvingades de att stjäla i olika affärer på dagarna och den misstänkta kvinnan beställde kläder och tecknade telefonabonnemang i deras namn.<sup>160</sup>

Till en början konstaterade hovrätten att bevisningen i huvudsak utgjordes av målsägandenas uppgifter. Det kan i och för sig vara tillräckligt med

---

<sup>160</sup> Dom B 421-08, Solna Tingsrätt.

endast sådana uppgifter för en fällande dom, men det räcker inte med att uppgifterna är mer tillförlitliga än den misstänktes, utan det måste vara ställt utom rimligt tvivel att den misstänkte är skyldig.

Hovrätten ansåg även i detta fall att första delen av brottet människohandel var uppfyllt, nämligen ansågs handelsåtgärdsrekvisitet vara uppfyllt när den misstänkte mötte kvinnorna vid ankomsten och inhyste dem i sin lägenhet.

Den andra delen av brottet innebär att otilbörliga medel ska har använts. Hovrätten ansåg att kvinnorna har blivit vilseledda angående lönen, då alla berättar att de vid rekryteringen blivit lovade ersättning, men som ingen av dem fått. Särskilt för detta talar det faktum att den misstänkte rekryterade en ny barnflicka så fort den förra hade åkt hem och verkade ha satt detta i system. Några av kvinnorna har dessutom blivit utsatta för olaga tvång genom att den misstänkta har hotat med att skada kvinnorna, men domstolen menade att det inte förelåg någon adekvat kausalitet mellan det hotet och att kvinnorna stannade kvar hos den misstänkta kvinnan samt utförde hushållsarbetet. Inte heller har kvinnorna befunnit sig i en sådan utsatt belägenhet att den misstänkta kvinnan har kunnat utnyttja den.

Kontrollrekvisitet var, precis som för asfaltsläggarna, fortfarande ett krav för fällande dom när händelsen skedde. Domstolen ansåg inte att den misstänkta kvinnan hade tagit kontroll över målsägandena då de inte varit inlåsta och även om den misstänka kvinnan har uttalat sig hotfullt har de inte levt under ett kontinuerligt hot. En kvinna berättade att hon vid ett tillfälle varit inlåst i källaren, men detta ansåg domstolen vara överdrivet och därmed inte bevisat. Även om den misstänkta kvinnan har haft ett visst inflytande över målsägandena så kan de inte anses ha varit i sådant påtagligt underläge som krävs för att straffansvar ska kunna utkrävas.

Däremot dömdes den misstänkta kvinnan för bedrägeri eftersom hon genom vilseledandet angående lönen har förmått kvinnorna att passa barnen och utföra hushållsarbetet. Eftersom hon i princip inte betalade ut någon lön alls innebar detta en ekonomisk vinning för henne och en skada för målsägandena. Kvinnan blev dömd till sammanlagt 10 månaders fängelse. Dessutom skulle hon betala skadestånd för utebliven lön till en av barnflickorna. Denna kvinna hävdade att hon hade rätt till sammanlagt 13 500 kr, men eftersom hon inte kunnat bevisa att hon och den dömda kvinnan kommit överens om denna månadslön utgick domstolen istället från den dömda kvinnans uppgifter och utdömde skadestånd för en månadslön på 2 000 kr och sammanlagt 4 631 kr för hela perioden. Anledningen till att endast en av barnflickorna fick skadestånd för obetald lön tycks vara att de andra endast yrkat på kränkingsersättning, som förutsätter att offret har blivit utsatt för ett brott mot person, frid, frihet eller ära.<sup>161</sup> Detta innefattar inte bedrägeribrottet, men däremot människohandelsparagrafen.

---

<sup>161</sup> Dom B 5971-10, Svea Hovrätt.

Intressant att tillägga är att kvinnan faktiskt blev dömd för människohandel i tingsrätten, men inte i tvångsarbets syfte utan i syfte att utnyttja kvinnorna för egendomsbrottslighet samt för att anskaffa mobiltelefoner och mobilabonnemang. Tingsrätten ansåg alltså att kontrollrekvisitet var uppfyllt. Däremot ansågs inte att kvinnorna utnyttjats för tvångsarbete eftersom deras berättelser verkade överdrivna. Domstolen konstaterade visserligen att den misstänkta kvinnans uppfattning om vad som är vardagssysslor inte stämmer överens med den gängse uppfattningen, men att kvinnorna ändå har haft pauser under arbetsdagen. Vidare har grannar vittnat om att kvinnorna kunde lämna lägenheten.<sup>162</sup>

### 4.2.3 Tiggerifallet

Detta fall<sup>163</sup> handlar inte om tvångsarbete utan om människohandel för andra ändamål. Fallet är ändå intressant för oss eftersom det inträffade efter det att kontrollrekvisitet togs bort. Dessutom utgör det ett exempel på när offret är ett barn under 18 år.

Fallet handlar om en rumänsk-romsk sjubarnsfamilj där föräldrarna åtalas för att ha utnyttjat sin 15-åriga dotter för tiggeri och därmed gjort sig skyldiga till människohandel. Dottern giftes bort när hon var 13 år gammal och familjen fick då ett brudpris för henne på 70 000 kronor. När flickan var 14 år skilde hon sig från sin make och familjen skulle då betala tillbaka brudpriset, vilket inte var möjligt då det hade konsumerats. Familjen var därmed skuldsatt och hade, förutom vissa statliga bidrag, inga andra försörjningsmöjligheter än att tigga pengar och spela dragspel på gator och torg. Mamman, pappan och den aktuella dottern kom till Sverige vid två tillfällen för att tigga, samla pantburkar, samt spela dragspel. Flickan tiggde stora delar av dagen även om det var kallt och regnande. Förutom pengar tiggde hon cigaretter till sin pappa och mat till sig själv. Dessutom hände det att hon åt kvarlämnade matrester från McDonalds. Polisen upptäckte flickan och höll henne under observation. De observerade bland annat att flickan hela tiden gav sina pengar till sin mamma. Flickan hade även blivit stoppad vid två tillfällen då hon snattat livsmedel som hon sedan lämnat över till sin mamma. Det var även flickan som lagade all mat och skötte hushållet.

Tingsrätten gjorde bedömningen att flickan inte hade blivit utnyttjad eller exploaterad, vilket krävs för att det ska handla om människohandel. Domstolen menade att hela familjen levde i stort armod och att deras självklara försörjning utgjordes av tiggeri. Det var dessutom flickan själv som tog initiativet till resan och hon beskrevs som aktiv, självständig och driftig. Hon delade sina föräldrars levnadsvillkor, hade varken det bättre eller sämre än de och inget hot eller tvång förekom. Att flickan endast var 15 år spelar ingen roll. Hovrätten<sup>164</sup> fastställde tingsrättens dom i sin helhet.

---

<sup>162</sup> Dom B 421-08, Solna Tingsrätt.

<sup>163</sup> Dom B 14880-10, Stockholms Tingsrätt.

<sup>164</sup> Dom B 9636-10, Svea Hovrätt.

## 4.2.4 Bärplockarna

Det är som ovan nämnt irrelevant att presentera statistik angående antal fall av exempelvis löneanspråk eftersom de flesta fall inte rör tvångsarbete. För att visa att en sådan tvist ändå kan vara relevant även vid tvångsarbete samt för att visa tillvägagångssättet kommer ett fall från AD att presenteras.

Ett uppmärksammat fall<sup>165</sup>, som vi tagit upp innan, handlar om två polska medborgare som varit säsonganställda i Sverige under somrarna 2001-2003. Bärplockarna stämde arbetsgivaren vid Linköpings tingsrätt och domen överklagades till AD. Anledningen till detta var att kvinnorna yrkade att de hade rätt till kollektivavtalsmässig lön. Det eftersom en ja-ruta under rubriken kollektivavtal var ikryssad i det arbetserbjudande som kvinnorna skrev under. Kvinnorna blev vid ankomsten vidare informerade om att ackordslön gällde vid bärplockning och att timlön gällde vid övrigt arbete. AD fann att arbetserbjudandet ingått i anställningsavtalet och de hade därmed avtalat att kollektivavtalsmässig lön skulle utgå. Informationen som kvinnorna fick vid ankomsten var endast att se som kompletterande information. Arbetsgivaren var därmed skyldig att utbetala utebliven lön till arbetstagarna. Vidare hade arbetsgivaren gjort sig skyldig till brott mot semesterlagen genom att inte utbetala semesterersättning.

## 4.2.5 Kinarestaurangfallet

Det är som sagt inte många fall som leder till avgörande av AD. Detta beror bland annat på att många fall förlikas vid de förhandlingar som ska föregå en tvist i AD. Med tanke på att en förlikning inte offentliggörs så finns det inte heller ett publicerat avgörande. Därför kommer förlikningen att refereras från en andrahandskälla. Anledningen till att vi ändå väljer att presentera detta material är att vi anser att det är intressant att närmare visa hur en arbetsrättslig förlikning kan se ut.

Det omtalade kinarestaurangfallet förliktes på lokal nivå. Enligt Sydsvenskans uppgifter krävde Hotell- och restaurangfallet att Hong Yan och en kock som arbetade på restaurangen skulle få ut lön, semesterersättning och 30 000 kronor var i skadestånd. Förbundet yrkade utöver detta på ett allmänt skadestånd på 100 000 kronor som skulle tillfalla Hotell- och restaurangförbundet. Restaurangägaren gick med på att utbetala lön och semesterersättning samt betala tillbaka delar av den deposition som kvinnan krävt av de båda männen. Avdrag gjordes dock för kost och logi. Även ett allmänt skadestånd utbetalades för sveda och värk samt för kollektivavtalsbrott. Hong Yan fick 5 000 kronor i skadestånd. Det låga beloppet berodde på att arbetsgivaren betalat sjuklön 14 dagar längre än vad lagen kräver. Detta belopp avräknades därför från skadeståndet.<sup>166</sup>

---

<sup>165</sup> AD 2007 nr 1.

<sup>166</sup> Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Utnyttjad krogarbetare får 5 000*.

Anledningen till att parterna förliktes var enligt Susanne Blom på Hotell- och restaurangfacket, enligt Sydsvenskan, att om fallet drivits till en central förhandling och eventuellt till AD så hade parterna riskerat att få betala sina samt motpartens rättegångskostnader vid en friande dom.<sup>167</sup>

## 4.3 Praktiska problem

Vi ställde oss i inledningen frågan om det föreligger tillämpningssvårigheter vid bekämpandet av tvångsarbete. Utifrån den tidigare redogörelsen, våra intervjuer, samt eget resonemang kommer vi i detta avsnitt att belysa några av de problem som föreligger i praktiken.

Av statistiken som presenterades ovan i avsnitt 4.1 kan det utläsas att av 52 anmälningar så ledde endast 8 till ett åtalsbeslut. Det kan tyda på tillämpningssvårigheter. I statistiken framgår det inte om någon av dessa blev dömda, men det bör observeras att många av de fall vi har refererat ovan skedde just år 2010 och inget av dessa ledde till en fällande dom. Även statistik från tidigare år tyder på tillämpningssvårigheter<sup>168</sup>. Dessutom är det endast 6 personer som blev dömda för människohandel generellt, vilket motsvarar cirka 7 procent av alla anmälda brott. Marie Lind Thomsen känner inte till något fall av tvångsarbete som har nått framgång då det har rört sig om vanliga arbeten, utan det har i så fall handlat om exempelvis tvång till tiggeri eller snatteri.<sup>169</sup> Enligt flera aktörer finns det även ett stort mörkertal, eftersom personer av olika anledningar inte vill anmäla brotten. Även detta är något som tyder på att tillsyn och kontroll inte fungerar effektivt.

I rättsfallen som har presenterats ovan ser vi svårigheter att nå framgång, då inget av fallen har lett till en fällande dom. Anledningarna till detta är olika i de olika fallen. I fallet med barnflickorna ansåg hovrätten inte att kontrollrekvisitet var uppfyllt. Kontrollrekvisitet är visserligen nu borttaget. Det är dock inte säkert att utgången hade blivit en annan utan kontrollrekvisitet eftersom kvinnan blev fälld för människohandel i tingsrätten. Domen gällde dock inte tvångsarbete eftersom det inte ansågs bevisat att utnyttjandesyftet var uppfyllt. I fallet med asfaltsläggarna föll det på andra delen av brottet. Det ansågs inte att männen hade blivit vilseledda och inte heller blivit utsatta för något annat otillbörligt medel. Huruvida övriga rekvisit, inklusive kontrollrekvisitet, var uppfyllt diskuterades inte närmare. Tiggerifallet föll redan på att ett exploateringssyfte inte ansågs föreligga och övriga rekvisit diskuterades inte heller här.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det i fallen ovan är olika rekvisit som inte uppfylls. Det är många led som ska bevisas och på varje led ställs ett mycket högt beviskrav, nämligen att det ska vara ställt utom rimligt

---

<sup>167</sup> Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Utnyttjad krogarbetare får 5 000*.

<sup>168</sup> Se Bilaga D.

<sup>169</sup> Intervju med Lind Thomsen, Bilaga A.

tvivel. Åklagarna lyckas inte i något av fallen uppnå fullgod bevisning för vart och ett av rekvisiten.

Kontrollrekvisitet togs bort år 2010 för att motverka de tillämpningssvårigheter som hade uppstått. Kammaråklagare Marie Lind Thomsen tror och hoppas att lagstiftningen har blivit bättre sedan ändringen eftersom domstolarna tidigare ställde väldigt höga krav för att rekvisitet skulle anses uppfyllt. Samtidigt konstaterar hon att hon inte har lyckats bättre sedan lagändringen trädde i kraft och att det fortfarande finns problem med att nå framgång.<sup>170</sup> Även kammaråklagare Christina Voigt anser att lagstiftningen har blivit bättre sedan lagändringen, men konstaterar samtidigt att kontrollrekvisitet har varit uppfyllt i de flesta fall hon har drivit. Orsaken till att hon inte vunnit framgång har istället berott på svårigheter att visa att något eller några av de andra rekvisiten har varit uppfyllda.<sup>171</sup>

Ett annat problem som försvårar tillämpningen är benämningen tvångsarbete, då offret är ett barn under 18 år. Det ska i dessa situationer inte krävas något tvång, men i och med att det som barnen ska utföra benämns som tvångsarbete kommer kravet på tvång ändå in bakvägen.<sup>172</sup> Detta ser vi exempel på i tiggerifallet.

Inom arbetsrätten finns det inte, som vid flera tillfällen nämnts, någon lagstiftning som direkt förbjuder tvångsarbete. Därför föreligger det inte heller några tillämpningssvårigheter liknande de som förekommer inom straffrätten. Däremot finns det andra problem vid bekämpandet av tvångsarbete.

Den svenska modellen bygger till stor del på reglering av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal. Ett problem som fackföreningarna stöter på är att de företag som ägnar sig åt tvångsarbete av naturliga skäl inte är intresserade av att sluta kollektivavtal, vilket innebär att arbetstagarorganisationerna inte har någon motpart. Detta leder enligt Thord Ingesson och Sofie Rehnström i sin tur till att fackföreningarna är förhindrade att kalla till förhandling för kollektivavtalsbrott, något som skulle kunna göras även om fackföreningen inte har några medlemmar på arbetsplatsen.<sup>173</sup> Detsamma gäller tvisteförhandling på grund av brott mot lag.

Däremot kan förbunden enligt Thord Ingesson och Sofie Rehnström vanligtvis inte föra processer för personliga fordringar för enskilda, i fall då dessa inte är fackligt anslutna.<sup>174</sup> Vad det gäller tvångsarbete är det ett vanligt problem att de utsatta arbetstagarerna inte är medlemmar i någon

---

<sup>170</sup> Intervju med Lind Thomsen, Bilaga A.

<sup>171</sup> Intervju med Voigt, Christina, kammaråklagare, Bilaga C.

<sup>172</sup> Intervju med Lind Thomsen, Bilaga A. Se Dom B 14880–10, Stockholms Tingsrätt.

<sup>173</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.

<sup>174</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.

arbetstagarorganisation.<sup>175</sup> Anledningarna till avsaknad av medlemskap kan vara många. Till exempel kan personerna vara rädda för att ta kontakt med någon för att få hjälp. Denna rädsla gäller inte bara för polis och andra myndigheter, utan det gäller även för fackföreningar.<sup>176</sup> En annan anledning till att personer inte går med i någon fackförening är att de inte har pengar till eller viljan att spendera de pengar de har på medlemskap i fackliga organisationer.<sup>177</sup> Vidare så får de personer som kommer hit för att arbeta bristande information, något som kan leda till en okunskap om arbetsvillkor, arbetsgivarens skyldigheter och om vart personen ska vända sig vid eventuella problem.<sup>178</sup>

Bristen på både kollektivavtal och medlemmar gör det svårt för fackföreningarna att få insyn på arbetsplatserna för att bevaka och kontrollera så att bland annat oskäliga arbetsvillkor, vad gäller till exempel lön, för arbetskraft inte förekommer.

Det är även svårt för myndigheter att kontrollera villkoren för utländska företag och arbetskraft i Sverige, vilket särskilt visar sig i fallen med bärplockare ovan. För att öka möjligheterna till kontroll har Migrationsverket skärpt de krav som ställs för att få arbetstillstånd för utländska bärplockare.<sup>179</sup> Migrationsverkets statistik visar att antalet bärplockare från länder utanför EU, som kommer till Sverige för att arbeta, har minskat. Under perioden januari till juli 2011 har Migrationsverket beviljat 2 400 personer arbetstillstånd inom yrkena jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. Siffran för 2009 var 4 400 personer. Migrationsverket menar att det inte är helt osannolikt att de skärpta reglerna för att få ett beviljat arbetstillstånd kan ha bidragit till denna minskning.<sup>180</sup>

Trots minskningen kvarstår problem för bärplockarna från länder utanför EU. Ett sådant problem är att bärplockarna skriver på två avtal. Ett där de blir lovade en garantilön, och ett där de fränsäger sig densamma. Även om ett sådant andra avtal inte är giltigt så är det upp till bärplockarna själva att uppmärksamma och rapportera detta, något som gör det mycket svårt att kontrollera.<sup>181</sup> Ett annat problem utgörs av att bärplockarna, för att komma runt regelsystemet, arbetar illegalt i Sverige efter att de beviljats ett turistvisum.<sup>182</sup>

Den fria rörligheten inom EU gör det lättare för personer och företag att fritt röra sig över gränserna mellan medlemsländerna för att erbjuda sina tjänster,

---

<sup>175</sup> Jmf. Wingborg; s. 28 f.

<sup>176</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.

<sup>177</sup> Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson; s. 16.

<sup>178</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.

<sup>179</sup> Migrationsverket; *Till dig som vill plocka bär i Sverige*, senast uppdaterad 2011-04-27, hämtad från <<http://www.migrationsverket.se/info/2104.html>> hämtad 2011-09-01. Se för ytterligare krav för beviljat arbetstillstånd.

<sup>180</sup> Migrationsverket; *Stor minskning av antalet utländska bärplockare*, senast uppdaterad 2011-08-10, hämtad från <<http://www.migrationsverket.se/info/4369.html>> 2011-09-01.

<sup>181</sup> Smedslund, DN.

<sup>182</sup> Wingborg; s. 6.



utan att olika typer av tillstånd, såsom arbetstillstånd, behövs. Marie Lind Thomsen vittnar även om att den fria rörligheten underlättar för oseriösa företag att förflytta människor mellan länderna och försvårar bevisläget.<sup>183</sup> Den fria rörligheten innebär en begränsad möjlighet till kontroll, något som i sin tur kan leda till en ökad risk för förekomst av tvångsarbete. Skillnaden mellan lönenivåerna inom EU utgör vidare ett incitament för medborgare i en medlemsstat att arbeta i ett annat EU-land.

---

<sup>183</sup> Intervju med Lind Thomsen, Bilaga A.

## 5 Förslag till åtgärder

Vi har ovan presenterat befintliga regleringar och tillvägagångssätt samt pekat på några av de problem som föreligger i praktiken. Det finns inte en enkel lösning på ett så komplext problem som tvångsarbete. Däremot kommer vi att nedan presentera en sammanställning av olika författares förslag till åtgärder.

I en rapport<sup>184</sup> till Östersjöstaternas råd undersöktes tvångsarbete i Sverige med särskilt fokus på problematiken kring bärplockning. Rapporten tar, likt denna uppsats, upp bekämpandet av tvångsarbete både ur ett civilrättsligt och ur ett offentlighetsrättsligt perspektiv. De lösningar som presenteras är därför relevanta att nämna. Författarna menar att polisen måste bli mer medveten om vilka legala möjligheter de faktiskt har till sitt förfogande för att bekämpa tvångsarbete. Detta är även i linje med de krav på information och utbildning som erfordras enligt det EU-direktiv<sup>185</sup>, angående förebyggande och bekämpandet av tvångsarbete, som vi tidigare tagit upp. Författarna menar också att det är viktigt att följa upp effekten av direktivets påverkan på tvångsarbete.<sup>186</sup>

Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson förespråkar även att relevanta myndigheter ska ha ett mer samlat angreppssätt, samt en närmare och mer detaljerad övervakning av arbetstagarnas arbetsvillkor. AMV har, som vi tidigare konstaterat, endast ansvar för att övervaka om AML och ATL efterlevs. AMV borde, enligt författarna, mer aktivt informera arbetstagarna om deras rättigheter vad det gäller arbetsmiljö och arbetstid som stadgas i lag och kollektivavtal. Eftersom AMV:s tillsynsområde idag är begränsat menar författarna att det vore lämpligt att antingen utvidga AMV:s ansvarsområde och befogenheter eller skapa en ny arbetsinspektionsmyndighet. Den senare skulle kunna ges större befogenheter och ges möjlighet att hänskjuta fall till rättsväsendet.<sup>187</sup>

I rapporten konstateras vidare att de nationella regeringarna, på en internationell nivå, måste samarbeta för att rekryteringen i arbetarnas ursprungsländer inte ska leda till en tvångsarbetsituation, utan att nationerna istället ska kontrollera rekryteringsföretagen och på så sätt förhindra vilseledande anställningskontrakt både i ursprungslandet och i det land arbetstagaren har för avsikt att arbeta i (destinationslandet). Författarna menar även att arbetsgivare och fackliga organisationer i både ursprungs- och destinationslandet måste hitta vägar för att skäligen arbetsvillkor ska råda på en transnationell arbetsmarknad. Företagen måste även ta ett större

---

<sup>184</sup> Woolfson, Charles, Thörnqvist, Christer och Herzfeld Olsson, Petra; *Forced Labour in Sweden? The Case of Migrant Berry Pickers*, 2011.

<sup>185</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättning av rådets rambeslut 2002/629/RIF.

<sup>186</sup> Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson; s. 19.

<sup>187</sup> Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson; s. 19 f.

socialt ansvar (corporate social responsibility) för att kunna garantera konsumenterna produkter som tillverkats under skäliga villkor. Slutligen borde Sverige väcka frågan globalt för att på så sätt föregå med gott exempel.<sup>188</sup>

Även organisationen Swedwatch<sup>189</sup> har utarbetat en rapport<sup>190</sup> angående tvångsarbete, inom främst bärplockning, där ett av syftena var att komma med förslag på vad som bör göras för att motverka exploatering. Därför presenteras ett antal rekommendationer till berörda parter. Med tanke på rapportens fokus är några av rekommendationerna mycket specifika för bärplockning och eftersom vi vill ge mer generella förslag kommer inte samtliga åtgärder att presenteras.

Swedwatch föreslår att det vid ansökan om arbetstillstånd ska krävas att det finns ett juridiskt bindande anställningsavtal, skrivet på arbetstagarens språk, där samtliga villkor regleras, samt där det finns information om det arbete som ska utföras. Migrationsverket bör även få ökade möjligheter att granska de ansökande företagen, så att företag som tidigare har brutit mot lagstiftningen inte kan få nya tillstånd. Dessutom borde Migrationsverket samarbeta mer med polisen. Det bör även återinföras en lokal arbetsmarknadsprövning, där behovet av arbetskraft sätts i samband med att arbetstillstånd utfärdas. Bestämmelsen om att bemanningsföretag måste ha en filial i Sverige bör finnas kvar och det bör även i anställningskontraktet anges kontaktinformation till den som har rätt att företräda företaget i Sverige, något som Migrationsverket bör följa upp genom kontakt.<sup>191</sup>

Vidare bör det, enligt Swedwatch, finnas möjligheter för migrerande arbetstagare att få rättshjälp vid juridiska konflikter. När det krävs tolkning för att kunna föra en dialog eller göra överenskommelser med arbetstagarna, menar Swedwatch att denna kostnad borde ersättas av staten. Fackföreningarna bör anstränga sig mer för att organisera utländska arbetstagare och därför utveckla en ny form av medlemskap som är anpassat till dessa arbetstagares situation. Samarbetet mellan svenska fackliga organisationer och arbetstagarorganisationer i arbetstagarnas hemländer bör även öka. Slutligen bör EU:s medlemsstater komma överens om miniminormer, så att skärpta regler i ett land inte förskjuter problemet till ett annat och samma sak bör ske på globala nivån.<sup>192</sup>

---

<sup>188</sup> Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson; s. 20.

<sup>189</sup> Swedwatch är en organisation vars syfte är att granska svenska företag som verkar i låglöneländer, framförallt för att uppmärksamma allmänheten och beslutsfattare på sociala och miljömässiga konsekvenser av företags agerande.

<sup>190</sup> Wingborg, Mats, Swedwatch rapport # 41; *Mors lilla Olle – Så exploateras asiatiska bärplockare i de svenska skogarna*, 2001.

<sup>191</sup> Wingborg; s. 39 f.

<sup>192</sup> Wingborg; s. 40 ff.

Även i en konferensrapport<sup>193</sup> av Kegö och Leijonmarck vid the Institute for Security and Development Policy presenteras förslag på åtgärder. Författarna menar att eftersom människohandel är ett problem som berör flera aktörer finns det ett behov av att en aktör tar ett övergripande ansvar för myndigheters samverkan på området. Förslagsvis hade, enligt författarna, Justitiedepartementet eller Arbetsmarknadsdepartementet kunnat vara den aktör som tar detta ansvar. Vidare anses i rapporten att myndigheter behöver ett tydligt mandat från regeringen. Att ett sådant mandat i dagsläget saknas kan leda till att arbetet mot tvångsarbete inte uppnår avsett resultat. I rapporten konstateras även att det är onödigt att uppfinna hjulet två gånger och med tanke på att det redan finns en utvecklad struktur för arbete mot människohandel för sexuella ändamål torde denna kunna användas även vid bekämpning av tvångsarbete.<sup>194</sup>

---

<sup>193</sup> Kegö, Walter och Leijonmarck, Erik; *Slavarbete i vår tid – Utnyttjande av estnisk och lettisk arbetskraft i Sverige*, Institute for Security and Development Policy, Stockholm, 2010.

<sup>194</sup> Kegö och Leijonmarck; s. 25 f.

# 6 Konkurrens eller komplettering?

Hittills har vi gått igenom den straffrättsliga och den arbetsrättsliga regleringen som är aktuell för ämnet. Vi har även visat hur dessa regleringar tillämpas i praktiken, samt refererat den diskussion som förs på området. Nu har vi kommit fram till besvarandet av frågan huruvida regelsystemen konkurrerar med eller kompletterar varandra. Intressant är att utreda om båda systemen kan användas på samma fall, samt att konstatera vilken betydelse tillvägagångssätt har. Vi kommer i det här kapitlet att resonera utifrån tidigare presenterad fakta samt våra intervjuvar. De slutsatser vi drar kommer att analyseras i nästkommande kapitel.

## 6.1 Konkurrerar regelsystemen?

För att kunna besvara frågan om regelsystemen konkurrerar är det inledningsvis viktigt att undersöka om det teoretiskt är möjligt att driva samma sak i både en offentlighetsrättslig brottmålsrättegång och i en civilrättslig arbetstvist. Utifrån redogörelsen av domens rättskraft kan konstateras att vad gäller tvångsarbete har varken en brottmålsdom rättsverkan i en arbetstvist eller en tvistemålsdom rättsverkan i ett brottmål. Brottmålsdom har emellertid en betydande bevisverkan i en följande arbetstvist och en arbetstvist har eventuellt en bevisverkan i en kommande brottmålsrättegång.

Syftet med ett åtal och en arbetstvist skiljer sig åt. Som Thord Ingesson och Sofie Rehnström påpekar så är syftet med en arbetstvist att nå ekonomisk upprättelse genom att exempelvis få skadestånd samt ersättning för utebliven lön. Rättsväsendet beivrar brott och dess prioritet ligger inte i att nå ekonomisk upprättelse för offren, utan att framförallt döma personer som gjort sig skyldiga till brott.<sup>195</sup>

Vi konstaterar att det inte föreligger några processrättsliga hinder för att både en facklig organisation och en åklagare driver samma sak. Inte heller kolliderar de ovan nämnda syftena. Slutsatsen är därmed att regelsystemen i teorin inte konkurrerar med varandra. Marie Lind Thomsen, Thord Ingesson och Sofie Rehnström instämmer att det i teorin är möjligt att driva ett fall både straffrättsligt och arbetsrättsligt.<sup>196</sup>

Inte heller i praktiken konkurrerar systemen rent faktiskt. Däremot kan de olika regelsystemen och aktörerna försvåra för varandra. Enligt Thord Ingesson och Sofie Rehnström kan till och med polis eller åklagares närvaro

---

<sup>195</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B

<sup>196</sup> Intervju med Lind Thomsen, Bilaga A och intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.

göra fackets jobb svårare. Eftersom en följd av ett åtal kan vara att den utsatta arbetstagaren i brist på uppehållstillstånd tvingas lämna landet, så kan polisens närvaro vid besök av en fackförening skrämja en arbetstagare som vill stanna kvar i Sverige. Detta kan leda till att arbetstagaren inte vill samarbeta med vare sig polisen eller fackliga organisationer.<sup>197</sup>

På samma sätt anser Marie Lind Thomsen att arbetsrätten kan komplicera lagföring. Hon ger som exempel att det, eftersom det inte finns klara regler om vad som utgör en skälig lönenivå, är svårt att visa vad som är en oskälig nivå. Åklagare använder sig inte heller av kollektivavtal som bevisning vid åtal.<sup>198</sup>

## 6.2 Kompletterar regelsystemen varandra?

Vi har ovan konstaterat att regelsystemen inte konkurrerar med varandra, trots att vissa motsättningar föreligger i praktiken. Den naturliga följdfrågan är om båda systemen behövs?

Åtalsplikten innebär, som vi har förklarat tidigare, att åklagare är skyldiga att åtala om de kan motse en fällande dom. Detta innebär att straffrätten aldrig kan väljas bort, men å andra sidan kan åklagare inte åtala om de inte kan förvänta sig en fällande dom.

Vid ett åtal kan en fällande dom leda till att den tilltalade får ett fängelsestraff och eventuellt blir utvisad. Åklagaren kan även i samband med rättegången driva målsägandenas civilrättsliga skadeståndsanspråk och på så sätt kan även en del av arbetsrättens syfte uppnås. För det civilrättsliga skadeståndsanspråk föreligger det lägre beviskravet som används i tvistemål. Teoretiskt kan alltså skadestånd utdömas trots att den tilltalade blir friad i åtalsfrågan. Det är dock mycket ovanligt att så sker.

Ett problem inom straffrätten är, som vi har visat genom statistiken och rättsfallen, att mycket få fall leder till fällande dom. Det är dessutom svårt att vinna framgång med skadeståndsanspråken. Thord Ingesson och Sofie Rehnström menar även att polis och åklagare ibland anser sitt uppdrag vara avklarat vid en fällande dom, oavsett om offret har blivit kompenserat. Ersättning till brottsoffret är alltså mindre prioriterat inom straffrätten.<sup>199</sup>

Arbetsrätten har lägre beviskrav än straffrätten och inte lika många moment behöver vara uppfyllda. Arbetsrätten behövs därför för att fånga upp de fall som inte vinner framgång i straffrätten. Även i de fall som tagits upp till prövning i straffrätten, men där inget skadestånd har utdömts, kan en efterföljande prövning i ett tvistemål ske. Observeras bör att kränkingsersättning enligt 2 kap. 3 § SkL endast kan utgå om ett brott har begåtts. Eftersom människohandelsparagrafen i dagsläget endast omfattar de

---

<sup>197</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.

<sup>198</sup> Intervju med Lind Thomsen, Bilaga A.

<sup>199</sup> Intervju med Ingesson och Rehnström, Bilaga B.

mest allvarliga fallen, behövs arbetsrätten även för att fånga upp resterande fall. Det är viktigt att än en gång poängtera att det inte går att få ersättning för samma skada två gånger och att kollektivavtalsbrott endast kan utgå i en arbetstvist.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att regelsystemen inte i teorin konkurrerar med varandra, men att de i praktiken till viss del kan kollidera. Straffrätten hade kunnat vara tillräcklig, då gärningsmannen kan bestraffas och enskilt anspråk kan utdömas i samma rättegång. Som ovan visats behövs dock arbetsrätten som komplement, vilket kommer att utvecklas i det följande kapitlet. Dessutom ligger det i arbetsmarknadsparternas intresse att den svenska arbetsmarknaden är väl fungerande och att det inte förekommer oskäliga villkor.

## 7 Analys och slutsats

Straffrätten förbjuder tvångsarbete, främst genom 4 kap. 1a § BrB. Inom arbetsrätten finns regleringar för att nå en väl fungerande arbetsmarknad och därmed förhindrar också arbetsrätten tvångsarbete. Regelsystemen har olika tillvägagångssätt och det rättsliga efterspelet skiljer sig åt. Detta innebär inte, som vi har visat i föregående kapitel, att regelsystemen konkurrerar med varandra, även om de i praktiken till viss del kan kollidera. Däremot kompletterar regelsystemen på många sätt varandra.

Inom straffrätten föreligger en åtalsplikt för åklagare då de kan förvänta sig en fällande dom. Detta torde innebära att de inte ska åtala då de inte kan se en fällande dom. Vi har visat att det är mycket svårt att vinna framgång och enligt åklagare Marie Lind Thomsen har fortfarande ingen dömts för människohandel för tvångsarbets syfte, när det har handlat om ett arbete som vid frivillighet och vid skäliga villkor hade varit tillåtet. Det är många skilda rekvisit som ska vara uppfyllda och varje rekvisit måste bevisas så att det är ställt utom rimligt tvivel. Med andra ord kan detta bli en ond cirkel. Åklagaren åtalar inte eftersom denne inte kan förvänta sig en fällande dom. De fall som har blivit prövade har inte nått framgång och därmed måste åklagaren göra bedömningen att det krävs ännu mer för att en fällande dom ska nås och åtalen blir ännu färre.

Vi anser även att människohandelsparagrafen är snäv i sitt tillämpningsområde. ILO:s definition, som vi har använt oss av i den här uppsatsen, är enligt vår uppfattning vidare än den svenska människohandelsbestämmelsen. Med detta menar vi att för att någon ska bli dömd för tvångsarbete krävs betydligt mer än att en person blivit utnyttjad för tvångsarbete enligt ILO:s definition. Åklagaren ska för fällande dom bevisa att en handelsåtgärd har förekommit, att otillbörliga medel har använts, samt bevisa att ett exploaterings syfte föreligger. Utifrån detta menar vi att det finns fall som enligt ILO är att anse som tvångsarbete, men som trots detta inte faller in under 4 kap. 1a § BrB och därmed inte heller faller under allmänt åtal. Det är alltså endast de allra mest allvarliga fallen som faller in under paragrafens tillämpningsområde.

Den svenska människohandelsparagrafens snäva tillämpningsområde vad det gäller tvångsarbete leder som sagt till att bara de mest allvarliga fallen kan tas upp och därmed till att många situationer faller utanför bestämmelsen. Detta innebär att arbetsrätten ensam får ta vid där straffrätten är otillräcklig. För att konkretisera kan sägas att 4 kap. 1a § BrB är tillämplig på de situationer som faller in under både människohandelsbestämmelsen och ILO:s definition. Arbetsrätten är även tillämplig på de situationer som inte faller in under 4 kap. 1a § BrB men som likväl faller in under ILO:s definition.



Det är dessutom så, vilket framgår av de ovan i avsnitt 4.2 refererade rättsfallen, att straffrätten har svårt att nå framgång i de fall som faller under den allmänna åtalsplikten och där åtal väcks. Arbetsrätten får också vad gäller dessa fall en kompletterande roll.

Straffrättens syfte är att i statens intresse förhindra och bekämpa brott. Den är offentlighetsrättslig och bygger på samhällelig maktutövning. Arbetsrätten är i grunden civilrätt och anställningsavtalet är ett civilrättsligt avtal som ska bygga på två parter fria vilja. Det är arbetsmarknadens parter som genom framförallt kollektivavtal reglerar arbetsmarknaden och styr lönebildningen. Detta sker i huvudsak utan statlig inblandning, vilket innebär att både reglering och kontroll vilar på privata aktörer. Att arbetsrätten är civilrätt innebär en begränsad möjlighet till användandet av tvångsmedel och utdömandet av långtgående sanktioner, något som framgår av kapitel 3.

Eftersom det är så få situationer som faller inom människohandelsparagrafen, samt eftersom det är så svårt att vinna framgång genom åtal, placeras stora delar av ansvaret för bekämpandet av tvångsarbete i praktiken på arbetsmarknadens parter. Det innebär att ansvaret förskjuts från straffrätt till arbetsrätt, alltså förskjuts det från offentlighetsrätt till privaträtt. Detta anser vi är ett stort problem då det inte är rimligt att bekämpandet av tvångsarbete till stor del läggs på privata aktörer.

Privata aktörer har inte, och kan inte heller få, samma befogenheter som statliga aktörer, såsom polis och åklagare. Det kan enligt vår mening inte i ett demokratiskt samhälle vara befogat att låta privata aktörer inskränka de grundläggande fri- och rättigheterna. Det är dock inte heller godtagbart att tvångsarbete tillåts förekomma.

Det är allvarligt i sig att staten i praktiken lägger ansvaret på arbetsrätten. Om en tvångsarbetsituation endast tas upp inom arbetsrätten och vinner framgång kan offret få rätt till ekonomisk kompensation och allmänt skadestånd kan även utgå. Däremot kan ingen bli dömd för ett brott. Om människohandel i praktiken endast bekämpas med arbetsrättsliga medel skulle den prevention som ett straff medför minska och människor skyldiga till brott skulle gå fria. Än mer allvarligt blir det med tanke på att tvångsarbete inte heller inom arbetsrätten bekämpas effektivt. Många fall kan inte tas upp till förhandling eller prövning av domstol och även i de fall målen tas upp så föreligger det även inom arbetsrätten bevissvårigheter. Vidare föreligger, som vi ovan i avsnitt 4.3 pekat på, svårigheter med att upprätta kollektivavtal samt värva medlemmar. Detta leder även till begränsad insyn och kontroll.

En förflyttning till arbetsrätten påverkar även på flera sätt de enskilda arbetstagarna. Om tvisten överhuvudtaget tas upp så riskerar de utsatta arbetstagarna att vid en friande dom få betala inte bara sina egna, utan även motpartens rättegångskostnader. Att gärningsmannen inte kan dömas till ett frihetsberövande straff innebär vidare att arbetstagaren även i fortsättningen kan få leva med rädsla för denne person. Det kan även vara så att

gärningsmannen inte har några pengar och därmed inte kan betala något skadestånd. Arbetstagaren står då utan kompensation, till skillnad från vad denne skulle göra vid en fällande dom inom straffrätten där skadeståndet kan utgå från staten.

I gränslandet mellan offentlighetsrättslig straffrätt och privaträttslig arbetsrätt ligger AML och ATL. Dessa lagar reglerar delar av arbetsmarknaden, och är alltså en del av arbetsrätten. Trots detta är de straffsanktionerade och tillsyn utövas av den statliga myndigheten AMV. Observeras bör att AMV:s tillsynsområde är att kontrollera efterlevnaden av dessa två lagar. Resurserna är anpassade till dess uppdrag och är därför begränsade. Vi anser att även om AMV i vissa fall vid sin tillsyn kan upptäcka tvångsarbete kan inte allt ansvar i dagsläget ligga på myndigheten.

## **7.1 Analys av tidigare presenterade förslag till åtgärder**

Vi har tidigare presenterat ett antal förslag till åtgärder. Vi kommer nedan att kommentera några av förslagen, samt i nästkommande avsnitt föreslå egna förslag till åtgärder. Bekämpandet av tvångsarbete är ett komplext problem som inte har någon enkel lösning.

I rapporten till Östersjöstaternas råd föreslår Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson att polisen ska informeras om de möjligheter som de faktiskt har att tillgå. Detta ligger i linje med EU-direktivet. Denna uppfattning delar vi. Vi anser dock att ökad information samt utbildning inte bara bör ges till poliser, utan även till andra berörda parter. Migrationsverket och AMV är myndigheter som kan komma i kontakt med tvångsarbetsituationer och det är därför viktigt att anställda vid verken uppmärksammar, samt vet hur de ska agera i, en misstänkt tvångsarbetsituation. Dessa myndigheter bör även, såsom författarna föreslår, mer aktivt informera arbetstagare som de kommer i kontakt med om deras rättigheter.

Woolfson, Thörnqvist och Herzfeld Olsson menar vidare att antingen så skulle AMV:s ansvarsområde kunna utökas eller så skulle en ny tillsynsmyndighet kunna skapas. Eftersom arbetsmiljö och arbetstid är två centrala områden vid tvångsarbete anser vi att det är tillräckligt att AMV utövar tillsyn inom dessa områden. Vi anser därför att skapandet av en ny tillsynsmyndighet inte är nödvändigt. Det eftersom vi menar att AMV inom ramen för nuvarande direktiv skulle kunna upptäcka fler fall av tvångsarbete än vad det gör idag. Däremot bör AMV få ökade resurser och tydligare riktlinjer så att det kan göra fler inspektioner och under dessa särskilt uppmärksamma misstänkta tvångsarbetsituationer. AMV skulle även kunna samverka mer med andra myndigheter, till exempel skulle Migrationsverket kunna ge information om vilka som har ansökt om arbetstillstånd för att

AMV i sin tur ska kunna inspektera dessa arbetsgivare. Eventuellt skulle man även kunna utöka AMV:s förbindelsefunktion.

Det föreslås även i rapporten till Östersjöstaternas råd att de nationella regeringarna ska samarbeta mer samt att arbetsmarknadens parter både i ursprungslandet och i destinationslandet ska försöka hitta vägar till att skäliga villkor ska råda. Vi instämmer i detta och anser att det kan vara en idé att titta på de system som redan finns. Till exempel har internationellt samarbete länge förekommit och fungerat väl inom branscher såsom sjöfart och luftfart. Kanske kan några av de lösningar och principer som förekommer där även vara aktuella på detta område. Författarna föreslår dessutom att företagen ska ta ett större socialt ansvar. Det råder konkurrens och vi tror inte att företagen kommer att ta ett större socialt ansvar som medför ökade kostnader, om inte konsumenterna efterfrågar detta. För att konsumenterna ska efterfråga detta måste tvångsarbete uppmärksammas betydligt mer, särskilt det faktum att det förekommer i Sverige och inom många olika branscher.

Swedwatch föreslår i sin rapport att Migrationsverket bör få ökade möjligheter att granska företag som anställer de personer som ansöker om arbetstillstånd. De menar även att myndigheten bör samarbeta mer med polisen. I detta instämmer vi, och vi anser att det även bör samarbeta mer med AMV. Däremot håller vi inte med Swedwatch då de anser att det ska göras en lokal arbetsmarknadsprövning av behovet av arbetskraft i samband med att arbetstillstånd utfärdas. Vi anser att detta i alltför stor utsträckning inskränker arbetsgivares rätt att fritt välja vem de vill anställa. Om en arbetsgivare anser att den kompetens som efterfrågas finns i ett visst land ska inte staten överpröva denna uppfattning.

Swedwatch förslår även att de fackliga organisationerna ska anstränga sig mer för att värva medlemmar och de bör även utveckla ett nytt sorts medlemskap som är särskilt anpassat till migrantarbetare. Även om det hade varit bra om fler migrantarbetare hade blivit medlemmar ser vi en del problem med detta förslag. Fackliga organisationer är beroende av sina medlemmar för att kunna finansiera sin verksamhet. Därför är det inte rimligt att ha ett gratis medlemskap för alla arbetstagare. Ett alternativ hade varit att låta de som arbetar i Sverige under en begränsad period, gratis eller till en låg kostnad få ett begränsat medlemskap i en facklig organisation. Det kan emellertid ifrågasättas om en sådan bestämmelse är av diskriminerande karaktär. Vidare kan det vara svårt att avgöra vem som ska vara berättigad till ett sådant medlemskap. Däremot kan det vara god idé att ge migrantarbetare information om vilken roll de svenska fackföreningarna spelar, för att få bort den rädsla och det förakt som kan finnas bland dessa arbetstagare.

I Swedwatchs rapport förespråkar Wingborg mer samarbete inom EU, vilket vi välkomnar. Vi menar dock att det inte är rimligt att inom EU sätta en minimilönenivå när det är så olika levnadsstandard och levnadskostnader i de olika medlemsländerna. Det föreligger även olika behov av arbetskraft

och om det är brist på personal inom ett visst yrke i ett land bör lönen styras av efterfrågan. Som vi nämnt tidigare föreligger olika kultur kring hur man hanterar minimilöner och det hade varit svårt att jämkä samman dessa. I Sverige hade lagstiftad minimilön inneburit ett stort ingrepp i den svenska modellen.

I konferensrapporten av Kegö och Leijonmarck föreslås att en aktör ska ha ett övergripande ansvar över myndigheternas samverkan. Detta håller vi helt med om eftersom, som vi inledningsvis konstaterade, förekomsten av flera aktörer kan skapa otydlighet kring vem som bär ansvaret och risken att någon faller mellan stolarna ökar. Med tanke på att tvångsarbete rör både straffrätt och arbetsrätt och att flera aktörer är inblandade kan det ifrågasättas vilken aktör som skulle kunna ha detta övergripande ansvar. Att ett tydligt mandat behövs råder det enligt vår mening ingen tvekan om.

## 7.2 Författarnas förslag till åtgärder

Vi har ovan presenterat, kommenterat och analyserat andra författares förslag till åtgärder. Nedan kommer vi att presentera egna förslag som vi anser är viktiga att diskutera.

För det första tycker vi att det är viktigt att se över lagstiftningen. Även om kontrollrekvisitet i 4 kap. 1a § BrB har tagits bort så bör lagstiftningen utvärderas för att se om andra förändringar är nödvändiga. Det särskilt med tanke på att intervjuade åklagare vittnar om att det inte alltid var kontrollrekvisitet som var mest problematiskt, något som även de refererade rättsfallen tyder på.

En definition av vad som i svensk straffrätt menas med uttrycket tvångsarbete hade enligt oss underlättat tillämpningen. Benämningen tvångsarbete borde enligt vår mening tas bort vid brott mot barn under 18 år eftersom denna benämning för in ett tvång bakvägen. Vi ser exempelvis i tiggerifallet att det förs en diskussion kring om flickans föräldrar tvingar sin dotter, trots att något tvång inte krävs.

Vi har i rättsfallen visat att det föreligger svårigheter att uppnå fullgod bevisning. Samtidigt kan man enligt vår mening inte införa bevislättnader, då det skulle kunna äventyra rättssäkerheten. Vi kan inte acceptera att bara för att ett brott är svårt att upptäcka och svårt att bevisa, så ska vi tillåta en högre risk för att oskyldiga personer bli dömda till fängelse eller blir utvisade. Däremot kan synen på rekvisitens innehåll förändras. Ett exempel är fallet med asfaltsläggarna, där domstolen kommer fram till att det inte är bevisat att man vid rekryteringen har kommit överens om att det ska utgå lön för arbetet och konstaterar därför att inget vilseledande har skett. Vi anser att arbetstagare med fog kan anta att lön ska utgå vid en anställning och att det i vissa fall kan räcka med att information har undanhållits för att ledet med otillbörliga medel ska vara uppfyllt. Med detta menar vi att

begreppet vilseledande skulle kunna vidgas så att fler situationer kan fall in inom 4 kap. 1a § BrB:s tillämpningsområde. Även vid bestämmandet av skadestånd på grund av utebliven lön torde storleken kunna bestämmas utifrån ett antagande av att skälig lön ska utgå.

Vad det gäller lagstiftning inom arbetsrätten kan vi inte se att några större förändringar bör göras. Tidigare hade AMS tillsyn över uthyrning av arbetskraft och kunde meddela förbud eller föreläggande förenade med vite. Eventuellt skulle AMV kunna ges en mer aktiv roll i denna fråga. Minimilön skulle visserligen kunna lagstadgas, men vi anser att nackdelarna övervinner fördelarna. Dels eftersom det utgör ett avsteg från den svenska modellen, dels eftersom åklagare och övriga rättsväsendet faktiskt kan söka vägledning i de lönenivåer som är reglerade i kollektivavtal samt de arbetsrättsliga principer som AD fastslagit, för att utröna vad som är skälig ersättning (jämför fallet med barnflickorna).

Även om det idag finns en begränsad möjlighet att framtvunga kollektivavtal för utstationerade arbetsgivare, så torde fackliga organisationer i större utsträckning kunna använda sig av de möjligheter som finns. Förekomsten av ett kollektivavtal kan leda till att förhandlingar om kollektivavtalsbrott sker. Detta är en möjlighet som finns att tillgå även om fackföreningen inte har några medlemmar på arbetsplatsen. Problemet med att rekrytera medlemmar har vi diskuterat ovan.

Vi har även diskuterat mycket kring hur myndigheter kan agera och hur arbetstagarna ska informeras. Det är dock fortfarande så att det inte är lätt att upptäcka att dessa personer ens befinner sig i vårt land och än mindre att de arbetar till oskäliga villkor. Svårigheterna förstärks av den fria rörligheten. Samtidigt är den fria rörligheten en av grundstenarna inom EU-samarbetet och det är viktigt att denna inte inskränks. Vi har tidigare i 2.3.3 nämnt att de övriga nordiska länderna har en anmälningsskyldighet för utstationerade arbetsgivare och att ett sådant förslag har lagts fram i Sverige. Detta anser vi är ett bra förslag eftersom det ökar möjligheterna till insyn.

Vi kan inte i denna uppsats komma fram till exakt vilka lösningar som krävs för att komma tillrätta med tvångsarbetsproblematiken. Syftet med denna presentation av åtgärder är att endast peka på förslag som kan bidra till förbättringar. Vi vill än en gång betona hur allvarligt tvångsarbetsproblemet är. Den offentlighetsrättsliga straffrätten klarar inte av att bekämpa tvångsarbete utan lämnar över ansvaret till den privaträttsliga arbetsrätten. Inte heller arbetsrätten har tillräckliga medel för att kunna hantera tvångsarbete och inte heller här är bekämpandet effektivt. Enligt ILO ska tvångsarbete bekämpas strängt och effektivt. Utifrån detta kan det ifrågasättas om Sverige verkligen uppfyller de internationella överenskommelser som vi har åtagit oss.

# Bilaga A

## Telefonintervju med Marie Lind Thomsen (transkriberad)

### Vad arbetar du med? (t.ex. titel)

Kammaråklagare, arbetar med samordningsfrågor, mer än att vara operativ åklagare.

### Ungefär hur många fall av misstänkt tvångsarbete förekommer per år?

Jag har ingen koll på antalet fall av tvångsarbete i Sverige. Till IFK i Stockholm tror jag att det är högst 5 st. Inte mer än fem i alla fall.

### Tror du det finns mörkertal?

Ja, det tror jag absolut att det finns. Det ligger i folks natur att man inte är intresserad av att polisen ska få reda på det här. Det ligger i själva brottligheten. Även om man har tagit bort kontrollrekvisitet har man ofta kontroll över offret genom att dessa personer är rädda eller har blivit lurade. En människa som kommer från fattiga omständigheter, kanske inte har någon utbildning, inte har förmågan att tillvarata sina egna intressen och saknar socialt nätverk på det sättet, är ofta villiga att göra väldigt mycket så länge de tror att de kommer få den lön som de blivit utlovade.

### Tror du den fria rörligheten inom EU påverkar förekomsten av tvångsarbete i Sverige?

Ja. Det blir svårare att få bevisning och mycket lättare för oseriösa personer att förflytta människor mellan länder.

### Hur agerar ni vid ett misstänkt fall av tvångsarbete? (t.ex. inleder förundersökning)

Vi får väldigt ofta reda på det av polisen. Det händer även att personer ringer hit. Oftast kommer det dock in som en anmälan från polisen. Polisen kan också ringa in och höra om detta kan tänkas vara någonting. Då börjar vi titta på det. Finns det någon substans? Ska vi göra något mer? Ska vi spana? Vi tittar på vad man kan hitta innan man inleder en förundersökning för att få mer kött på benen. Ibland kan informationen man har fått vara så pass bra från början att man kan inleda en förundersökning. Andra gånger måste man titta närmare innan man tar ställning till om man ska inleda en förundersökning eller inte.

Sen när man har inlett en förundersökning ska man ta ställning till vad man ska göra. Ska man spana? Ska man använda någon typ utav tvångsmedel? Ska man börja höra folk? Då är det sedvanliga batteriet utav utredningsåtgärder som man har till sitt förfogande i rättegångsbalken

### Något som är speciellt i fall med tvångsarbete?

Det stora är att målsägandenas utsaga utgör väldigt viktig bevisning. Man kan inte bara säga att nu åker ni hem till er och så hörs vi per telefon lite

senare, utan det kan vara människor som är förståndshandikappade, handikappade eller ungdomar. Det är mer regel än undantag att efter man slagit till så har de ingenstans att ta vägen, vilket gör att man har sociala bitar som måste roddas i den här typen utav ärenden. Man måste se till att de har någonstans att bo, att de får mat och kan leva. En del vill åka hem och då är ju frågan om vi ska ha en bevisupptagning nu eller om vi kommer kunna hitta dem igen? Det ser väldigt olika ut.

**Brukar du ha några alternativa yrkanden, förutom BrB 4 kap. 1a §? Vilka i så fall?**

Om det går, t.ex. stöld, anstiftan till stöld eller bedrägeri.

**Hur ser samarbetet med polis ut?**

Det krävs ett mycket nära samarbete med polisen. Ska man lyckas med den här typen utav ärende (det är ett hårt arbete) så måste man ha ett nära samarbete med polisen.

**Brukar ni samarbeta med fackliga organisationer? Hur i så fall? (t.ex. anmälningar, bevisning)**

Nej, det gör vi faktiskt inte. Inte vad jag vet om i alla fall. Vi samarbetar med de sociala myndigheterna och migrationsmyndigheten men inte med de fackliga organisationerna.

**Vanligt att fackliga organisationer polisanmäler?**

Det vet inte jag. Jag tror inte det.

**Kompletterar arbetsrätten och straffrätten varandra? Varför/Varför inte?**

Nej, Arbetsrätten kan ibland ställa till det lite (ställa till är kanske lite mycket att säga) men var går gränsen? Om man har några som till exempel plockar lingon hur mycket ska man ha betalt innan det blir orimligt? Man tittar inte på svensk arbetsrätt och säger att har man inte fått avtalat svensk minimilön. Det finns ett ganska stort glapp där innan det blir människohandel.

Nu vet inte jag vad minimilönen är men säg att man fått två tredjedelar av lagstadgad minimilön så blir det från domstolarnas sida inte automatiskt människohandel för det. Så det finns ett stort glapp mellan vad som inom svensk arbetsrätt är okej och vad som straffrätten säger är okej. Där jag lyckats vinna framgång har det inte varit tal om några pengar alls i stort sett. Det har mest varit ungdomar i de fall vi lyckats. Vi hade ett ärende där vi lyckades i tingsrätten med att få en kvinna dömd för människohandel. Det gällde flickor (unga damer) som varit här och jobbat som barnflickor och med hushållsarbete. De hade jobbat väldigt mycket. Där ansåg man i TR att det var människohandel på den grunden att de tvingats stjäla och att deras identiteter hade stulits och de hade skuldsatts, men inte själva arbetet trots att de inte fick något betalt överhuvudtaget i stort sett. En kvinna hade fått 1000 kronor för fyra månaders arbete, men man tyckte att de hade jobbat mycket men att påståendet var lite överdrivet. De hade kanske inte

jobbat 07.00-02.00 varje dag så de tyckte inte att det var så farligt att det skulle vara ett utnyttjande syfte. Vi har svårt att komma fram där helt enkelt.

Solna domen gick vidare till hovrätten som ogillade. De tyckte inte att det var någon fara.

Angående asfaltläggarna, där det fanns ett mål i Malmö, har man inte heller nått fram. I de mål som vi kommit fram, och lyckats nå fällande dom i både tingsrätt och hovrätt, så har det gällt sådant som inte varit normalt arbete, så som tiggeri och stölder. Det finns inget fall där någon blivit dömd för tvångsarbete där personen utfört normalt arbete. Vi har vårt första fall med bärplockning uppe i tingsrätten nu, vi får se hur det går. Det ska bli spännande.

### **Konkurrerar regelsystemen med varandra? Varför/Varför inte?**

Nej. Det tycks vara så att det är ett stort glapp. Vi som åklagare kan inte riktigt använda avtalsrätten. Kan inte bara säga att här har man inte uppfyllt avtalet så då blir det bedrägeri eller människohandel. Det fungerar inte så inom straffrätten. Det ska till så mycket mer.

En kvinna som kommer från till exempel Thailand och som visserligen inte har fått avtalsenliga regler, har fortfarande fått mycket mer pengar än vad hon hade fått hemma. Tittar man på det så, så kanske det är okej ändå. Jag har inte sett att man har sneplat på svensk arbetsrätt. Det är snarare parallella system.

### **Driver ni vidare ett fall även om fackliga förhandlingar eller en arbetsrättslig tvist i domstol pågår?**

Vi är inte i närheten av varandra. Om det pågår fackliga förhandlingar så handlar det om människor som har förmåga att driva tvisten och har facket på sin sida det är inte dessa målsäganden vi har i våra ärenden. Det här handlar ofta om utlänningar som inte har någon aning om vad facket är för något här i Sverige. De är långt ifrån varandra så de som vi arbetar med lever i en helt annan verklighet. Det beror inte på att facket driver en tvist utan det handlar om olika situationer. Det handlar inte om en arbetsplats som har misskött sig lite, utan detta är en helt annan värld.

### **Kan samma fall leda till fällande dom enligt både straffrätt och arbetsrätt?**

Ja i teorin. Aldrig haft anledning att titta på eller fundera i banor angående att rättskraften förhindrar detta. De unga kvinnorna som jag hade var ju inte fackligt anslutna. De visste knappt att det fanns. De var här för att tjäna pengar helt enkelt. Skatt och sådana saker var inte heller intressant, då de inte kunde något om sådana saker.

### **Har lagstiftningen blivit bättre sedan lagändringen år 2010?**



Jag hoppas och tror det. Jag tyckte det var positivt att man tog bort kontrollrekvisitet. Det ställde till det lite. Man ställde väldigt höga krav från domstolarnas sida ibland för att uppfylla kontrollrekvisitet.

Jag har dock inte lyckats bättre. Det är fortfarande ett problem. Sen finns problem med benämningen tvångsarbete, för om du har någon som är under 18 år så ska det ju inte krävas något tvång men det förs in bakvägen i och med att det kallas tvångsarbete. Det innebär ju på något sätt att det är orättmätigt eller så. Samtycke ska ju inte spela någon roll när det gäller människohandel, men hur hänger det då ihop med *tvångsarbete*? Ofta kan det vara så att personen som går och jobbar själv tycker det är okej Antingen för att man är lurad eller ung eller för att man gör som man blir tillsagd. Det behöver inte föreligga något tvång så som vi ser det. Man behöver alltså inte vara fastkedjad eller någon behöver inte stå med piska och hålla koll på personen. Det blir en intressant diskussion för det kan ställa till bekymmer.

**Har du någon idé om hur lagstiftningen kan förbättras? På vilket sätt i så fall?**

Nej, Vi får se, men jag tror att benämningen (definitionen) kommer att ställa till det. Samtidigt kan jag förstå att man inte kan hålla paragrafen allt för vid, men jag tror att detta kommer ställa till problem.

**Bör rättsväsendet och fackliga organisationer samverka mer? På vilket sätt i så fall?**

Det är inte omöjligt. I de fall då vi har legitima företag. Men ofta har vi ju inte det. Nu kan man titta på de här bärplockarna. Arbetsgivaren vill ju hålla sig undan och facket vet inte vem de ska sluta avtal med.

# Bilaga B

## Intervju med Thord Ingesson och Sofie Rehnström

### Vad arbetar Du med? (t.ex. titel)

Frågorna besvaras av Sofie Rehnström, jurist samt Thord Ingesson, migrationspolitisk utredare. Vi är båda anställda vid Arbetslivsenheten vid LO.

### Ungefär hur många fall av misstänkt tvångsarbete förekommer per år?

Det har vi ingen uppfattning om. Att det förekommer vet vi. Men det är svårt för oss att avgöra när oskäligen arbetsvillkor övergår i tvångsarbete. Tvångsarbete är inget som regleras i kollektivavtal.

### Tror Du det finns mörkertal?

Visst finns det ett mörkertal. Vår erfarenhet är att människor utsatta för tvångsarbete är rädda för att ta kontakt med någon för hjälp. Det gäller såväl polisen, myndigheter och facket. Delvis beror det på att Sverige har otydliga regler för vad som väntar den som träder fram och berättar om sin utsatthet. Den som befinner sig i Sverige på arbetstillstånd riskerar utvisning om anställningsvillkoren understiger kollektivavtalsnivå. Grunden för arbetstillstånd upphör, därmed upphör rätten till vistelse i Sverige. Tre månaders arbetslöshet ger utlänningslagen möjligheter till men efter det är det utvisning som väntar. För den som utsatts för tvångsarbete kan detta, kanske lite paradoxalt, upplevas som ”ur askan in i elden”.

### Hur arbetar Ni mot tvångsarbete? (t.ex. genom preventivt arbete, tips)

Vi har inget särskilt arbetet mot just tvångsarbete. Vi bevakar och kontrollerar arbetsvillkoren för utländsk arbetskraft så gått det går. Det finns ett informationsunderskott. Migrationsverket har inget uppdrag att informera utländsk arbetskraft om villkor, arbetsgivares skyldigheter och vart man ska vända sig om man upplever problem. För EU arbetskraft hade vi ett projekt som vi presenterade i augusti -10 ”När arbetskraftskostnaderna pressar priset” en beskrivning av projektet och projektets slutrapport finns på [www.lo.se](http://www.lo.se).

### Hur agerar Ni när Ni upptäcker ett misstänkt fall av tvångsarbete? (t.ex. förhandling, domstolsprocess)

Kontaktar polisen i första hand under alla omständigheter. Finns kollektivavtal på arbetsplatsen, vilket det oftast inte finns, kallas till förhandling för brott mot kollektivavtalet. Detta kan göras oavsett om de drabbade är medlemmar eller inte. Däremot kan förbunden generellt sett inte föra process för personliga fordringar för enskilda om dessa inte är medlemmar. Vi har fört fram krav på en avkriminalisering av arbete utan giltigt arbets- eller uppehållstillstånd. Genom en sådan förändring kan vi använda oss av § 36 i avtalslagen och i domstol kräva kompensation och

skadestånd. Om en sådan förändring genomförs åtar vi oss att företräda den ”papperslöse”.

### **Agerar Ni olika beroende på om de drabbade är medlemmar eller icke-medlemmar?**

Se svar på fråga 5

### **Hur fördelas kostnader och vinster vid process föring för icke-medlemmar?**

Stadgarna tillåter normalt sett inte att processer drivs för icke medlemmar (se ovan). Om man ändå beslutar att driva en process står förbundet kostnaderna precis som för medlemmar.

### **Brukar Ni samarbeta med polisen eller åklagare?**

Undantagsvis. Polis eller åklagares närvaro gör facket jobb svårare.

Det finns flera problem kring tvångsarbete men även arbete under mer "frivilliga former" av arbete där arbets- eller uppehållstillstånd inte finns.

Uppenbart är det så att polis och åklagare å ena sidan och facket å andra sidan båda kan vara intresserade av en rättslig process. Men oftast av helt olika skäl. Polis och åklagare beivrar brott, vill få människosmugglare eller arbetsgivare fällda. Facket å andra sidan vill i första hand ge ekonomisk upprättelse till arbetstagaren. Dessa två perspektiv kan ibland kollidera. Polis och åklagares väg innebär ofta att arbetstagaren tvingas lämna landet. Om det är något arbetstagaren inte önskar kan det vara svårt att på frivillig väg få medverkan i en rättslig process. Om facket dyker upp med polis vid sin sida finns det risk för att det skrämmer.

Ersättningen för utebliver ersättning och kränkningen av frihetsberövande är inget som per automatik följer med vid ett åtal om brott mot utlänningslagstiftningen. Polis och åklagare kan, tyvärr, anse att deras jobb är gjort efter en fällande dom även om den enskilde inte fått ett enda öre i kompensation.

Ett fall som tydligt visar detta är den thailändska sömmerskan som fritogs från en källare i Kungsbacka för ca 5 år sedan. Arbetsgivaren blev dömd för brott mot utlänningslagen till 1 basbelopp i böter vill jag minnas. Domstolen dömde inte ut något skadestånd till sömmerskan men väl ett bötesbelopp för brott mot utlänningslagen.

Polis åklagare och facket har ofta olika målsättningar och ibland kolliderar dessa.

Jag tror dock att vi i facket har en hel del att vinna på ett ökat samarbete med polis och åklagare.

**Kompletterar arbetsrätten och straffrätten varandra? Varför/varför inte?**

Teoretiskt kan de göra det. Arbetsgivaren kan lagföras straffrättsligt och vi kan föra talan arbetsrättsligt för att få skadestånd och eventuellt lön. I verkligheten är bevisproblemen lika stora, om inte större, på det arbetsrättsliga området. Möjligheten att nå framgång är oftast mycket liten.

**Konkurrera regelsystemen med varandra? Varför/varför inte?**

Nej - tycker inte att de konkurrerar.

**Driver Ni vidare ett fall även om en förundersökning eller en straffrättslig process pågår?**

Ja, om det finns tillräcklig utsikt till framgång.

**Kan samma fall leda till fällande dom i både en straffrättslig och en arbetsrättslig process?**

Se ovan. Det kan det teoretiskt göra. Men det ena är inte avhängigt det andra.

**Kan lagstiftningen på något sätt förbättras? På vilket sätt?**

Straffrättsligt - antagligen. Arbetsrättsligt - är ju civilrätt (e.g. avtalsrätt i grunden) och det går ju inte att göra så mycket åt det.

**Bör rättsväsende och fackliga organisationer samverka mer? På vilket sätt i så fall?**

Det som rör kollektivavtal och det som faller under allmänt åtal bör hållas isär. Däremot kan vi kanske ha en del på att vinna när det gäller informationsspridning. Fackets syfte är ju inte i första hand att få ”arbetsgivarna” lagförda utan att bevaka anställningsvillkoren och om det behövs se till så att anställda ges möjlighet till upprättelse och kompensation.

**Övriga synpunkter?**

# Bilaga C

## Intervju med Christina Voigt

### **Vad arbetar Du med? (t.ex. titel)**

Jag arbetar som åklagare. Inledningsvis kan jag säga att min erfarenhet beträffande människohandel sträcker sig till människohandel för andra ändamål än sexuella. Jag har haft två mål i rätten och lagt ner 4-5 stycken förundersökningar. Mina ärenden har huvudsakligen rört sig fattiga människor som utnyttjat ännu fattigare människor för tiggeri, stölder och bärplockning (tvångsarbete). Det är utifrån detta jag besvarar frågorna.

### **Har lagstiftningen blivit bättre sedan lagändringen år 2010?**

Lagstiftningen är bättre då kontrollrekvisitet tagits bort. I de flesta av mina mål har det dock förelegat kontroll som skulle landa under kontrollrekvisitetet men jag har inte behövt lägga något krut på att bevisa detta. Den faktiska kontrollen har i stället kunnat hänföra sig till den utsatta ställning som offren har haft och mer varit ett led för att bevisa syftet med en handelsåtgärd.

### **Kan lagstiftningen förbättras? På vilket sätt i så fall?**

Har inga funderingar på detta i nuläget.

### **Brukar du ha några alternativa yrkanden, förutom BrB 4 kap. 1a §? Vilka i så fall?**

Nej, jag har aldrig haft några alternativa yrkanden, däremot så ingår andra brott i gärningsbeskrivningen vilket innebär att tingsrätten fritt kan välja att döma för t ex olaga hot, bedrägeri etc., för det fall de kommer fram till att gärningarna inte faller under bedömningen människohandel.

### **Brukar ni samarbeta med fackliga organisationer? Hur i så fall? (t.ex. anmälningar, bevisning)**

Det har aldrig varit aktuellt att blanda in några fackliga organisationer i mina ärenden. Har svårt att se när det skulle bli aktuellt.

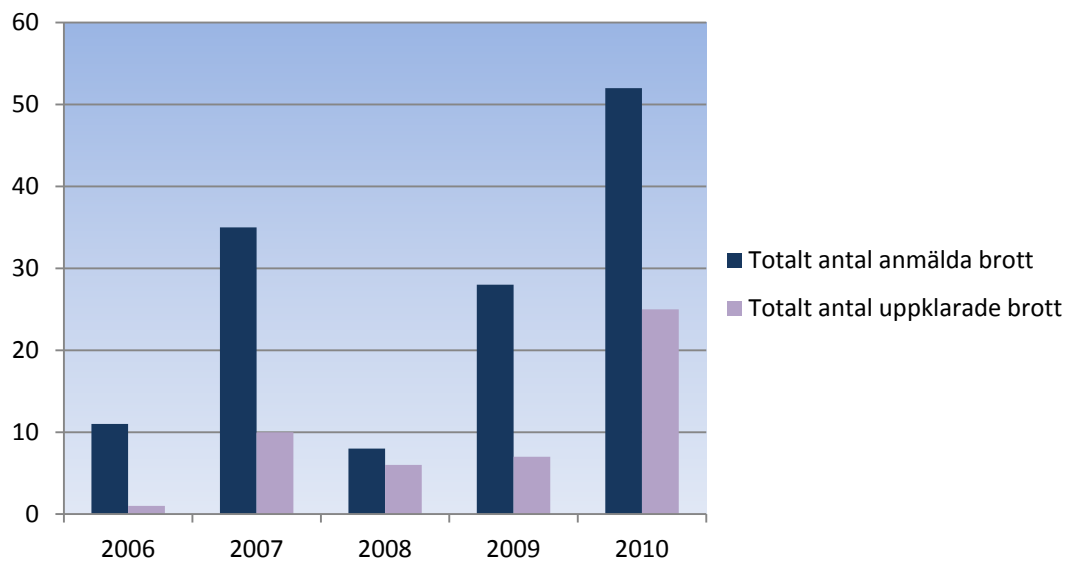
### **Driver ni vidare ett fall även om fackliga förhandlingar eller en arbetsrättslig tvist i domstol pågår?**

Se ovan

### **Tror du den fria rörligheten inom EU påverkar förekomsten av tvångsarbete i Sverige?**

Den fria rörligheten har i mycket hög grad påverkat förekomsten av tvångsarbete. Alla de mål jag har haft har rört sig om fattiga människor från Rumänien och Bulgarien som förlägger sin verksamhet till Sverige under perioder.

# Bilaga D



# Käll- och litteraturförteckning

## Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johan; *Svensk arbetsrätt*, uppl. 13:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2007.

Andersson, Anderz, Edström, Örjan och Zanderin, Lars; *Arbetsrätt*, uppl. 4, Liber, Malmö, 2009.

Berg, Annika; *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling – En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2008.

Bring, Thomas och Diesen, Christian; *Förundersökning*, uppl. 4, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009.

Ekelöf, Per Olof; Bylund, Torleif och Edelstam, Henrik; *Rättegång tredje häftet*, uppl. 7, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006.

Ekelöf, Per Olof, Edelstam, Henrik och Heuman, Lars; *Rättegång, fjärde häftet*, uppl. 7, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009.

Ekelöf, Per Olof, Edelstam, Henrik och Boman, Robert; *Rättegång, femte häftet*, uppl. 7, Norstedts Juridik, Stockholm, 1998.

Eklund, Ronnie (red.); *Rättegången i arbetstvister – Lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen*, uppl. 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2005.

Gellner, Lars och Sydolf, Lars; *Tvistelösning i arbetsrätten. Förhandling och process*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2005.

Gillham, Bill; *Forskningsintervjun – Tekniker och genomförande*, uppl. 1:1, Studentlitteratur, Lund, 2008.

Kegö, Walter och Leijonmarck, Erik; *Slavarbete i vår tid – Utnyttjande av estnisk och lettisk arbetskraft i Sverige*, Institute for Security and Development Policy, Stockholm, 2010.

Kellgren, Jan och Holm Anders; *Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner*, Studentlitteratur, 2007.

Lindberg, Gunnel; *Straffprocessuella tvångsmedel – när och hur får de användas?*, uppl. 2, Thomson Reuters, Stockholm, 2009.

Mattson, Kristina; *Mänskliga rättigheter i arbetslivet – ILO:s 8 kärnkonventioner*, LO – TCO Biståndsnämnd, Stockholm, 2010.

Nyström, Birgitta; *EU och arbetsrätten*, uppl. 4, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011.

Olsen, Lena; *Rättsvetenskapliga perspektiv*, SvJT 2004 s. 105.

Peczenik, Aleksander, Aarnio, Aulis och Bergholtz, Gunnar; *Juridisk argumentation – en lärobok i allmän rättslära*, Norstedts Förlag, Stockholm, 1990.

Sigeman, Tore; *Arbetsrätten – En översikt*, uppl. 5, Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

Strömholm, Stig; *Allmän rättslära, En första introduktion*, uppl. 6, Norstedts, Stockholm, 1988.

Trost, Jan; *Kvalitativa intervjuer*, uppl. 3, Studentlitteratur, Lund, 2005.

Wingborg, Mats, Swedwatch rapport # 41; *Mors lilla Olle – Så exploateras asiatiska bärplockare i de svenska skogarna*, 2001.

Woolfson, Charles, Thörnqvist, Christer, Herzfeld Olsson, Petra; *Forced Labour in Sweden? The Case of Migrant Berry Pickers*, 2011.

## **Elektroniska källor**

### **Databaser**

Gullberg, Hans och Rundquist, Karl-Ingvar; *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari 2010 – Kommentarer och författningar*, (1 januari 2010) (uppl. 15).

Berggren m.fl.; *Brottsbalken* (1 januari 2011, Zeteo) kommentaren till 4 kap. 1a §, Norstedt Juridik AB, Stockholm.

Karnov Internet *Brottsbalken* (1962:700) 4 kap. 1a §, 20 juli 2011.

Karnov Internet *Rättegångsbalken* (1942:740) 20 kap. 6 § RB, not 570, 31 oktober 2011.

Karnov Internet *Skadeståndslag* (1972:207), 2 kap. 3 §, not 12, 31 oktober 2011.

Walín, Gösta och Gregow, Torkel; *Förmånslagen, lönegarantilagen m.m. En kommentar på Internet*; version den 1 mars 2010 (uppl. 6), kommentar till lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.



### **Myndigheter webbplatser**

Arbetsmiljöverket; *Om oss*, hämtad från <<http://www.av.se/omoss/>> 2011-10-03.

Brottsförebyggande rådets hemsida; hämtad från

<[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&module\\_instance=21&id=705&statsType=420&statsCounty=La&Year=2010&type=1&statsPopulation=all](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&module_instance=21&id=705&statsType=420&statsCounty=La&Year=2010&type=1&statsPopulation=all)> Tabell 420. 2011-10-07.

Brottsförebyggande rådets hemsida; hämtad från

<[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&module\\_instance=21&id=707&statsType=170&statsCounty=La&Year=2010&type=1](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&module_instance=21&id=707&statsType=170&statsCounty=La&Year=2010&type=1)> Tabell 170, hämtad 2011-10-07.

Brottsförebyggande rådet; *Anmälda brott*, hämtad från

<[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=22&module\\_instance=4](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=22&module_instance=4)> 2011-10-06.

Brottsförebyggande rådet; *Uppklarade brott*, hämtad från

<[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=33&module\\_instance=4](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=33&module_instance=4)> 2011-10-06.

Migrationsverket; *Till dig som vill plocka bär i Sverige*, senast uppdaterad 2011-04-27, hämtad från <<http://www.migrationsverket.se/info/2104.html>> 2011-09-01.

Migrationsverket; *Stor minskning av antalet utländska bärplockare*, senast uppdaterad 2011-08-10, hämtad från

<<http://www.migrationsverket.se/info/4369.html>> 2011-09-01.

Sveriges delegation vid Europarådet, *Europarådets övervakning*. hämtad från <[http://www.swedenabroad.com/Page\\_\\_\\_\\_58811.aspx](http://www.swedenabroad.com/Page____58811.aspx)> 2011-11-14.

### **Massmediala artiklar**

Efendić, Negra, SvD; *Fyra häktade i ny bärplockningsskandal*, publicerad 2011-08-31, hämtad från <[http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fyra-haktade-i-ny-barplockningsskandal-detta-ar-inte-manniskovardigt\\_6428596.svd#afterad](http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fyra-haktade-i-ny-barplockningsskandal-detta-ar-inte-manniskovardigt_6428596.svd#afterad)> 2011-09-01.

Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Facken kräver skärpt lag*, publicerad 2010-12-08, uppdaterad 2011-02-28, hämtad från

<<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1321477/Facken-kraver-skarpt-lag.html>> 2011-07-11.

Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Drömjobbet slutade på psykakuten*, publicerad 2010-12-03, uppdaterad 2011-02-28, hämtad från

<<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1316973/Enligt-flera-av-arbetarna-tar-en-allt-mer-stressad-och-irriterad-arbetsgivare-ut-sin-frustration-pa-de-anstallda-Dromjobbet-slutade-pa-psykakuten.html>> 2011-07-11.

Mikkelsen, Jens Sydsvenskan; *Polischef rasar över passivitet*, publicerad 2011-03-02, uppdaterad 2011-03-03, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1398980/Polischefen-rasar-over-aklagarnas-passivitet.html>> 2011-07-11.

Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Utnyttjad krogarbetare får 5 000*, publicerad 2011-05-16, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1469734/Utnyttjad-krogarbetare-far-5-000-kronor.html>> 2011-07-11.

Mikkelsen, Jens, Sydsvenskan; *Utredningen läggs ner efter ett år*, publicerad 2011-11-27, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article1581765/Utredningen-laggs-ner-efter-ett-ar.html>> 2011-11-28.

Palmqvist, Joakim, Sydsvenskan; *Flykt avslöjade människohandel* senast uppdaterad 2010-06-08, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/malmo/article895708/Flykt-avslojade-manniskohandel.html>> 2011-09-01

Persson, Andreas, Sydsvenskan; *Misstänkta slavhandlare frikänns*, senast uppdaterad 2010-07-03, hämtad från <<http://www.sydsvenskan.se/sverige/article1146322/Misstankta-slavhandlare-frikanns.html>> 2011-09-01

Rydman, Annika och Hökerberg, Josefine, DN; *Uppror bland thailändska bärplockare i Norrland*, publicerad 2009-08-25, hämtad från <<http://www.dn.se/nyheter/sverige/uppror-bland-thailandska-barplockare-i-norrland>> 2011-08-30.

Smedslund, Emelie, DN; *Bärplockare avtalar bort sin garantilön*, hämtad från <<http://www.dn.se/nyheter/sverige/barplockare-avtalar-bort-sin-garantilon>> 2011-08-30.

Örnerborg, Elisabet, Lag och Avtal; *Vad gör du för bärplockarna?* 2010-10-18, hämtad från <<http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article2491955.ece>> 2011-07-11.

### **Rapporter**

Rikspolisstyrelsen rapport 2009:1; Lägesrapport 10, *Människohandel för sexuella och andra ändamål*, 2007-2008.

Medlingsinstitutets publikation; *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*

## **Offentligt tryck**

Ds 2008:7 Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. – kartläggning, analys och förslag till handlingsplan.

Ds 2011:22 Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen

Prop. 1974:77 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om rättegången i arbetstvister m.m.

Prop. 1990/91:162 Om vissa fredsplikter.

Prop. 1997/98:82 Europarådets sociala stadga.

Prop. 2001/02:124 Straffansvaret för människohandel.

Prop. 2003/04:111 Ett utvidgat straffansvar för människohandel.

Prop. 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen.

Prop. 2009/10:152 Förstärkt straffrättsligt skydd mot människohandel.

SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen.

SOU 2011:5 Bemanningdirektivets genomförande i Sverige.

.

# Rättsfallsförteckning

## Rättsfall från Arbetsdomstolen

AD 1976 nr 51  
AD 1976 nr 65  
AD 1982 nr 142  
AD 1984 nr 83  
AD 1987 nr 90  
AD 1989 nr 120  
AD 1991 nr 81  
AD 1992 nr 82  
AD 1995 nr 3  
AD 2007 nr 1

## Rättsfall från Högsta domstolen

NJA 1980 s. 725  
NJA 1998 s. 148  
NJA 2000 s. 622

## Rättsfall från Europadomstolen

Mål C-438/05 International Transport Workers´ Federation och Finnish Seamen´s Union mot Viking Line och OÜ Viking Line Eesti.  
Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, byggettan och Svenska Elektrikerförbundet.

## Rättsfall från hovrätten

Dom B 5971-10, Svea Hovrätt.  
Dom B 9636-10, Svea Hovrätt.

## Rättsfall från tingsrätterna

Dom B 3573-10, Malmö Tingsrätt.  
Dom B 421-08, Solna Tingsrätt.  
Dom B 14880–10, Stockholms Tingsrätt.  
Dom B 1834-11, Hudiksvalls Tingsrätt.

## Utlåtande från Arbetarskyddsstyrelsen

Aal 296/77.