

# Bemanningsarbete i Sverige och EU:s bemanningsdirektiv

Fredrik Öhrström

Kandidatuppsats i arbetsrätt  
Institutionen för handelsrätt  
VT2012

Handledare  
Johann Mulder



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan



# Sammanfattning

År 1993 tilläts uthyrning av personal i vinstsyfte i Sverige. Detta medförde att en ny bransch kunde växa fram. Bemanningsbranschen har sedan dess utvecklats till en stark och viktig aktör på den svenska arbetsmarknaden. Då de svenska bemanningsföretagen idag utgör några av Sveriges största arbetsgivare är det viktigt att det finns en fungerande reglering av branschen. Syftet med denna uppsats är därför att redogöra för den rättsliga regleringen och dess påverkan på anlitandet av bemanningsföretag i Sverige.

EU har, med anledning av branschens kraftiga tillväxt, tagit fram ett direktiv för att förbättra kvalitén på bemanningsarbete generellt och för bemanningsanställda i synnerhet. Direktivet har i Sverige föranlett en utredning med nya lagförslag, vilka diskuteras i denna uppsats utifrån flera olika perspektiv. I uppsatsen behandlas även frågor om normkonflikter mellan EU och ILO samt Europakonventionen som uppkommit i samband med direktivets genomförande i Sverige. Slutligen utreds konflikten mellan arbetsgivares anlitande av bemanningsföretag och tidigare anställdas återanställningsrätt i LAS.

I uppsatsen dras slutsatsen att lagförslagen, med anledning av direktivet, antas påverka anlitandet av bemanningsföretag positivt. Förslagen innebär bland annat att endast arbetsgivare bundna av kollektivavtal har möjlighet att avvika från likabehandlingen. Detta antas bidra till att öka täckningsgraden. Förslagen innebär även ökade kostnader för arbetsgivare som vill anlita utländska bemanningsföretag, då dessa nu skall tillförsäkras miniminivåer enligt den nya uthyrningslagen. Få slutsatser kan dock dras av den normkonflikt som uppstått, mellan EU å ena sidan och ILO och Europakonventionen å andra sidan, på grund av den så kallade bevisregeln. Diskussionen är pågående.

Vad gäller inhyrning i samband med tidigare anställdas företrädesrätt att återanställas visar entydig praxis att sådan temporär inhyrning inte anses utgöra en nyanställningssituation. De framdrivna kollektivavtalen med förstärkt företrädes- och förhandlingsrätt innebär nu en reell återanställningsrätt även vid tillfälliga av temporär inhyrning. Avtalen bidrog till att lösa en het stridsfråga, men har egentligen inte satts på prov ännu.

Nyckelord: bemanningsdirektivet, utstationering, ILO, Europakonventionen om de mänskliga fri- och rättigheterna, företrädesrätt till återanställning.



# Summary in English

In 1993 hiring of staff for profit was allowed in Sweden. This meant that a new industry could emerge. The staffing industry has since developed into a strong and important player on the Swedish labor market. Because the staffing companies in Sweden today represent some of the biggest employers on the Swedish labour market, it is important that there is effective regulation of the industry. The purpose of this paper is to describe the legal regulation and its impact on employment of workers in Sweden.

The EU has, on the occasion of the industry's strong growth, produced a directive to improve the quality of agency work in general and for staffing employees in particular. The directive has led to an investigation with new legislative initiatives, which are discussed in this essay from several angles. The paper also addresses issues of regulatory conflict between the EU and the ILO and the European Convention arising in connection with its implementation in Sweden. Finally, the conflict between employers hiring of temporary employment agencies and former workers' reemployment rights in the Employment Act is investigated and discussed.

The paper concludes that the draft laws are mostly to affect the employment of agency workers positively. The proposals state that only employers bound by collective agreements are able to deviate from equal treatment of workers. This is expected to help increase coverage among employers. The proposals also indicate increased costs for employers seeking to hire foreign staffing firms because these workers now are entitled to minimum levels according to the new proposals. Few conclusions can be drawn from the norm conflict that arose between the EU on the one hand and the ILO and the European Convention on the other hand, because of the so-called rule of evidence. The discussion, however, is ongoing.

Unequivocal practice has shown that temporary hiring, when previous employees have the right to re-employment, does not constitute a hiring situation. The collective agreements with enhanced preferential and bargaining rights are now real re-employment rights even in times of temporary hiring. The agreements helped to solve a hot bone of contention, but have not been put to the test yet.

Keywords: the temporary agency work directive, posting of workers, ILO, European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, rights of priority for re-employment



# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EESK	Europeiska ekonomiska och sociala kommittén
EU	Europeiska unionen
EUF-fördraget	Fördraget om europeiska unionens funktionssätt
Eurociett	European Confederation of Private Employment Agencies
FN	Förenta nationerna
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
JT	Juridisk tidning
LAS	Lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SKL	Sveriges kommuner och landsting
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation





# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>11</b>
1.1 Ämne   Bakgrund .....	11
1.2 Syfte   Frågeställning.....	12
1.3 Avgränsningar .....	13
1.4 Metod och material .....	13
1.5 Disposition .....	14
<b>2. Nya villkor för bemannings-branschen .....</b>	<b>17</b>
2.1 Likabehandlingsprincipen .....	17
2.2 Eventuella hinder i svensk lagstiftning .....	19
2.2.1 Arbetsgivares förhandlingsskyldighet vid inhyrning från bemanningsföretag.....	20
2.2.2 Arbetsförmedlingslagens karensregel.....	23
2.2.3 Europeiska branschorganisationens rapport gällande hinder för bemanningsföretag.....	25
<b>3. EU-rättens förhållande till andra normkällor .....</b>	<b>27</b>
3.1 Bevisregelns innebörd.....	27
3.1.1 Europakonventionen och EU .....	28
3.1.2 ILO och EU.....	29
<b>4. Återanställningsrätten i LAS och inhyrning från bemanningsföretag...33</b>	<b>33</b>
4.1 Arbetstagares rätt till återanställning och arbetsgivares vilja att anlita bemanningsföretag.....	33
4.1.1 Kollektivavtalad förstärkt företrädes- och förhandlingsrätt.....	36
<b>5. Slutsatser.....</b>	<b>39</b>
5.1 Hur kan förslaget till implementering av bemanningsdirektivet komma att påverka anlitandet av bemanningsföretag? .....	39

5.2	När kan inhyrning från bemanningsföretag anses vara ett kringgående av återanställningsrätten i LAS? .....	40
-----	--	----

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Uthyrning av personal i vinstsyfte har endast varit tillåtet enligt svensk lag sedan 1993. Idag ingår bemanningsbranschen som en del i arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv med drygt 300 auktoriserade bemanningsföretag.<sup>1</sup> Branschorganisationen, Bemanningsföretagen, hävdar att branschen idag klarar av att kombinera både trygghet och rörlighet för både arbetstagare och arbetsgivare. Ett exempel på detta är, enligt branschorganisationen, att den vanligaste anställningsformen inom branschen i Sverige idag är tillsvidareanställningar.<sup>2</sup>

De fackliga organisationerna har intagit en mer kritisk hållning och menar att branschen utgör ett hot mot trygga anställningar och därför bör begränsas. Under avtalsrörelsen 2009/2010 förde LO fram avtalskrav om förstärkning av det fackliga inflytandet vid inhyrning av personal samt begränsningar i arbetsgivarnas möjlighet att hyra in personal istället för att återanställa personal med företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.<sup>3</sup>

Bemanningsdirektivet, direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, har tillkommit för att stärka skyddet för de bemanningsanställda och därigenom garantera att EU:s sociala mål säkerställs för denna grupp.<sup>4</sup> Dessutom innebär det ett erkännande av branschen som arbetsgivare då det ålägger varje medlemsstat att undanröja onödiga begränsningar och förbud som finns mot att anlita bemanningsföretag.<sup>5</sup> Direktivet skulle varit implementerat i svensk lag den 5 december 2011.<sup>6</sup> Regeringen har givit en utredare direktiv att lämna förslag till implementering av bemanningsdirektivet med minsta möjliga inverkan på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utredningen har bland annat resulterat i ett förslag till ny

---

<sup>1</sup> [http://www.bemanningsforetagen.se/sa\\_har\\_funkar\\_branschen/om\\_branschen/siffror](http://www.bemanningsforetagen.se/sa_har_funkar_branschen/om_branschen/siffror)

<sup>2</sup> [http://www.bemanningsforetagen.se/sa\\_har\\_funkar\\_branschen/om\\_branschen/smarta\\_sanningar](http://www.bemanningsforetagen.se/sa_har_funkar_branschen/om_branschen/smarta_sanningar)

<sup>3</sup> <http://arbetet.se/2009/11/03/har-har-du-dina-krav-2/>

<sup>4</sup> Europaparlamentets och rådet direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, preamb. premiss 1.

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådet direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, art. 2.

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådet direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, art. 4.2.

uthyrningslag.<sup>7</sup> Överföringen till svensk lag är emellertid inte genomförd enligt tidsplanen då regeringen ännu inte lämnat förslag till propositionstext.<sup>8</sup>

## 1.2 Syfte | Frågeställning

Bemanningsbranschen har växt sig allt starkare som arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. Branschens expansion har föranlett reglering av branschen för att säkerställa arbetstagarnas anställningsvillkor. Ett exempel på detta är EU:s bemanningsdirektiv som ska sätta en lägsta nivå för bemanningsarbete inom unionen. Uppsatsens syfte är att redogöra för den rättsliga regleringen och dess påverkan på anlitaandet av bemanningsföretag i Sverige.

De fackliga organisationernas önskan är att bemanningsdirektivet implementeras genom kollektivavtal. EU-domstolen har dock underkänt sådan implementering vid ett antal tidigare tillfällen, då arbetstagare hos oorganiserade arbetsgivare då inte omfattas och därmed inte kan åberopa sina rättigheter.<sup>9</sup> Det viktigaste inslaget i bemanningsdirektivet är skyddssyftet för arbetstagaren som tar sig uttryck i en likabehandlingsprincip. Utredaren konstaterar att något sådant skydd inte existerar idag i svensk lagstiftning. Därför behövs förslag på ny lagstiftning på detta område om EU:s bemanningsdirektiv skall kunna implementeras i enlighet med dess regler.<sup>10</sup>

I Danmark, som har ett kollektivavtalssystem liknande det svenska, har valts så kallad förimplementering vid införandet av EU-direktiv. Denna metod innebär att parterna på arbetsmarknaden träffar det avtal som krävs för att genomföra ett direktiv. Först därefter kompletteras lagstiftning med de delar som behövs för att uppfylla direktivets samtliga krav. I Sverige har valts att istället göra lagreglerna dispositiva där direktiven sätter lägstanivån, så kallad EU-spärr. Metoden innebär att man i kollektivavtal kan frångå lagstiftningen så länge nivån ligger över miniminivåerna i direktivet.<sup>11</sup>

De fackliga organisationerna har krävt att undantag skall kunna göras från den likabehandlingsprincip som i direktivet inkluderar lönenivå. Anledningen till detta är att det inte anses förenligt med svensk arbetsmarknadstradition. Facken vill att lagen görs semidispositiv då lön skall vara en förhandlingsfråga mellan arbetsmarknadens parter. Direktivet möjliggör undantag för lagstiftning kring lönefrågor, vilket facken vill skall utnyttjas. Undantaget för lagstiftning kring lön anses i Sverige vara en central facklig princip och utgör en fundamental del av den svenska modellen som man på inga villkor vill frångå.

Vidare stadgas i direktivet att hinder mot anlitaande av bemanningsföretag, som inte kan motiveras av ett allmänintresse, skall avskaffas. Hinder kan förutom i lagtext även förekomma i kollektivavtal, vilka emellertid faller utanför utredningsuppdraget i bemanningsutredningen. Kollektivavtalen skall istället granskas av parterna. Facken anser

---

<sup>7</sup> SOU 2011:5, s. 12.

<sup>8</sup> <http://www.regeringen.se/sb/d/14314/a/159357>

<sup>9</sup> B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2011, s. 22.

<sup>10</sup> SOU 2011:5, s. 12.

<sup>11</sup> SOU 2011:5, s. 147.

att EU:s direktiv är bra ur skyddssynpunkt. En förutsättning för deras samtycke är dock att frågan om lön förblir en partsfråga.

Denna problematik har resulterat i följande frågeställning:

### **Hur kan förslaget till implementering av bemanningsdirektivet komma att påverka anlitande av bemanningsföretag?**

Ett alternativ till att hyra in personal tillfälligt kan vara att återanställa tidigare arbetstagare. Avregelringen av arbetsförmedlingens monopol medförde att bemanningsbranschen kunde utvecklas i Sverige under 1990-talets början. En ökad oro från fackligt håll har dock skapats då arbetsgivarna anses kringgå återställningsrätten i LAS genom att regelbundet hyra in arbetskraft vid arbetstoppar istället för att ge tidigare uppsagd personal återanställning. Oron ledde, i avtalsrörelsen 2009/2010, till att ett flertal lösningar för att stärka återställningsrätten kom till stånd i kollektivavtal mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Utifrån detta har följande frågeställning formulerats:

### **När kan inhyrning från bemanningsföretag anses vara ett kringgående av återställningsrätten i LAS?**

## **1.3 Avgränsningar**

Uppsatsen har avgränsats till de områden som berör dem som arbetar inom bemanningsbranschen i Sverige. Detta innefattar även dem som utstationeras till Sverige för att här arbeta som utstationerade uthyrda. Vidare har uppsatsens disposition avgränsats av de områden som behandlas i bemanningsutredningen, vilken behandlar bemanningsdirektivets genomförande i Sverige.

Omfattningen av denna uppsats har gjort att det avsnitt som behandlar undersökningen av eventuella hinder mot uthyrning från bemanningsföretag har begränsats. Undersökningarna gällande eventuella hinder i medbestämmandelagen och arbetsförmedlingslagen bedömdes vara mest relevanta för uppsatsens syfte. I övrigt behandlas de lagar som tas upp inte i sin helhet utan endast i de delar som blir aktuella vid inhyrning från bemanningsföretag.

## **1.4 Metod och material**

Denna uppsats har författats med rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatiken innebär att utgångspunkten tas i de befintliga rättskällorna för att fastställa gällande rätt (de lege lata). Dessutom innebär rättsdogmatiken att genom studier av rättskällorna ge förslag på lagstiftning (de lege ferenda) eller ändringar i befintlig sådan.<sup>12</sup> De nationella rättskällor som behandlas i uppsatsen är såväl primärrätt, i form av lagtext, som sekundärrätt genom förarbeten och domstolspraxis. Uppsatsens syfte, att redogöra för regleringens påverkan på anlitande av bemanningsföretag, har krävt att även EU- och folkrättsliga källor har

---

<sup>12</sup> B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2006, s. 178.

studerats. Som komplement till den rättsdogmatiska metoden har även empiriskt material, i form av arbetsmarknadsparternas och utredarens motiverade åsikter, insamlats. Insamlingen, genom inhämtning av data från respektive parts remissvar, har skett för att ge mer tyngd i uppsatsens resonemang. Claes Sandgren tar upp att empiriskt material, inom rättsvetenskapen, med fördel kan användas i syfte att underbygga argumentationer de lege ferenda, hur framtida lagstiftning bör utformas.<sup>13</sup>

I bemanningsutredningen föreslås, med anledning av direktivet, en ändring i utstationeringslagen som enligt facken strider mot ILO-konventioner och även mot Europakonventionen. Ändringen innebär att bevisregeln, som tillkom efter den omtalade Lavaldomen, också blir tillämplig på uthyrda utstationerade arbetstagare. Facken anser inte att denna ändring är motiverad av direktivet eller av unionsrätten i övrigt då den anses inskränka strejk- och förhandlingsrätten.<sup>14</sup> Av denna anledning kan det vara intressant att undersöka hur EU-rätten förhåller sig till ILO och Europakonventionen samt hur en EU-medlemsstat påverkas då två normkällor, mot vilken den har åtaganden, kan anses stå i konflikt med varandra.

Utstationeringslagen har tillkommit i svensk lag med anledning av EU:s utstationeringsdirektiv. Direktivformen innebär att de skyldigheter som följer av ett direktiv skall kunna genomföras på det sätt som anses mest lämpligt för medlemsstaten. Dock måste det övergripande syftet med direktivet uppfyllas. Till skillnad från fördrag och förordningar är direktiv inte direkt tillämpliga. Direkt tillämplighet eller effekt innebär att den aktuella EU-rättsliga regeln kan tillämpas på enskilda inom EU. Den direkta effekten kan vara antingen *vertikal*, det vill säga att bestämmelsen kan tillämpas mellan medlemsstat och enskild, eller *horisontell*, tillämplig mellan enskilda inom EU.

ILO:s konventioner och Europakonventionen utgör folkrättslig reglering vilka även kommer att behandlas i denna uppsats. Folkrätten utgörs av grundprinciper för staternas förhållanden gentemot varandra samt internationella överenskommelser på olika områden där staterna eftersträvar en gemensam reglering. När ett land ratificerar en folkrättslig konvention blir den bindande för landet såsom stat, då individer inte ses som rättssubjekt enligt folkrätten. Individer kan dock erhålla folkrättsligt skydd genom att regleringen införlivas i den nationella rätten. För Sverige, som tillämpar ett dualistiskt synsätt där folkrätt och nationell rätt betraktas som skilda rättssystem, kan införlivningen ske genom antagandet av en lag som föreskriver att regleringen ska gälla som svensk lag, så kallad inkorporering.<sup>15</sup>

## 1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem kapitel där dispositionen utgår från att beskriva rätten på EU-nivå före den nationella rätten. I kapitel två presenteras bemanningsdirektivet i de delar som är aktuella för uppsatsens syfte. De följs sedan upp av utredarens resonemang kring hur implementeringen skall genomföras samt parternas reaktioner på förslaget.

---

<sup>13</sup> C. Sandgren, Om empiri och rättsvetenskap, del I, JT 1995-96, s. 744.

<sup>14</sup> Remissvar TCO och LO, s. 8.

<sup>15</sup> H. Hydén, Rättsregler, 2011, s. 86-88.

Kapitel tre tar sin utgångspunkt i en del av förslaget som bland annat kritiserats av de fackliga parterna. Den därpå följande undersökningens syfte är att belysa förhållandet mellan EU:s medlemsstater, den alltmer omfattande EU-rätten samt folkrättslig reglering och hur dessa i vissa fall kan hamna i konflikt med varandra.

Det fjärde kapitlet behandlar situationen på nationell nivå då temporär inhyrning av personal ställs mot tidigare uppsagdas återanställningsrätt. Här presenteras lag, förarbeten och AD:s praxis för att utreda rättsläget. Kapitlet avslutas med en presentation och analys av två kollektivavtal från avtalsrörelsen 2009/2010 som reglerar förstärkt förhandlings- och företrädesrätt.

Uppsatsen avslutas i kapitel fem med en sammanfattning och slutsatser av det som behandlats och en diskussion förs i relation till frågeställningarna.





## 2. Nya villkor för bemanningsbranschen

Bemanningsdirektivets syfte är, som tidigare nämnts, att bemanningsanställda skall likabehandlas i förhållande till anställda i kundföretaget samt att eventuella omotiverade hinder mot anlitan av bemanningsföretag skall tas bort. Den så kallade hindersprövningen innebär en nationell översyn av lagstiftningen för att lokalisera lagregler som försvårar möjligheterna att anlita bemanningsföretag. En avvägning genomförs därefter om ett eventuellt hinder kan motiveras av ett allmänintresse.<sup>16</sup> Här följer en genomgång där utredarens förslag analyseras och parternas åsikter redovisas.

### 2.1 Likabehandlingsprincipen

Principen om likabehandling utgör en allmän EU-rättslig princip, härledd bland annat från diskrimineringsförbudet på grund av nationalitet och kön<sup>17</sup> och förekommer, förutom i bemanningsdirektivet exempelvis i deltidsdirektivet, visstidsdirektivet och i likabehandlingsdirektivet.<sup>18</sup> I bemanningsdirektivet framstår den dock som något snävare eftersom den endast avser ”bindande och generella bestämmelser”.<sup>19</sup> Likabehandlingsprincipen i bemanningsdirektivet stadgar att den uthyrde skall ha samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som de, med samma tjänst, har som är anställda i kundföretaget. Detta innebär att direktivet garanterar viss nivå, rätten till minst samma villkor som anställda i kundföretaget. Likabehandlingen omfattar dock inte alla villkor för anställningen utan är begränsad till de grundläggande villkoren, vilka definieras i artikel 3.1 f, nämligen: arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar samt lön.

Bemanningsdirektivets likabehandlingsprincip är dock inte tvingande utan möjlighet finns för den enskilda medlemsstaten att avvika från den. Detta kan exemplifieras, vad gäller principen om lika lön, med artikel 5.2 i direktivet som medger avvikelser då en

---

<sup>16</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, art. 5.1 och art. 4.1.

<sup>17</sup> J. Hettne (red.), EU-rättslig metod, andra upplagan, 2011, s. 66.

<sup>18</sup> SOU 2011:5, s. 74.

<sup>19</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, art. 3.1 f.

uthyrd arbetstagare har en tillsvidaranställning i bemanningsföretaget och därmed får lön mellan uppdragen. Artikel 5.3 medger parterna att, i centrala kollektivavtal, förhandla fram avvikelser avseende de tidigare nämnda grundläggande villkoren. Principen för avvikelse är att den uthyrde arbetstagaren garanteras ett grundläggande skydd. En arbetstagare skall inte kunna gå miste om sina rättigheter enligt direktivet utan att man på annat sätt kompenserar för detta. Undantagsregelns konstruktion gör det möjligt för arbetsmarknadens parter, inom bemanningsbranschen, att träffa kollektivavtal utifrån branschens förutsättningar och krav.<sup>20</sup>

Det sagda innebär att finns det kollektivavtal mellan den uthyrde och bemanningsföretaget skall detta gälla i den lagstadgade likabehandlingsprincipens ställe, där avtalet reglerar de aktuella villkoren. Om bemanningsföretaget däremot saknar kollektivavtal, och avtal finns i kundföretaget, skall likabehandlingsprincipen i den föreslagna uthyrningslagen tillämpas, vilket i sin tur innebär att villkoren i kundföretagets avtal skall gälla för den uthyrde.<sup>21</sup> Saknas det kollektivavtal i både det uthyrande företaget och kundföretaget uppkommer dock problem då lagstiftningen för de flesta villkor regleras men reglering för lön saknas. Enskildas anställningsavtal, där lön fastställs, ger inte ledning då dessa inte utgör sådan ”bindande generell bestämmelse” som direktivet kräver.<sup>22</sup> Slutligt anses gälla, i situationer där kollektivavtal saknas och jämförelse inte kan göras i lönefrågan, att lönen kan prövas i domstol enligt 36 § avtalslagen. Med stöd av paragrafen, som i förarbetena ansetts kunna tillämpas inom arbetsrätten, bör arbetstagaren kunna hävda att lönen är oskäligen. Rättspraxis på området visar att jämkning, med stöd av 36 § avtalslagen, ansetts kunna ske upp till kollektivavtalad lönenivå.<sup>23</sup> Genom detta kan argumenteras att Sverige uppfyller kraven i denna del av bemanningsdirektivet.

Likabehandlingsprincipen är, som tidigare nämndes, knuten till diskriminering och har utvecklat sedan EU:s tillkomst.<sup>24</sup> Huvudregeln är att lika fall skall behandlas lika och olika fall olika om det inte finns speciella skäl till särbehandling. En jämförelse skall dock inte göras mellan en bemanningsanställd och en specifik anställd hos kundföretaget. Istället skall jämförelse göras med de generella villkor som kundföretaget erbjuder för samma anställning.<sup>25</sup>

I förslaget till ny uthyrningslag definieras likabehandlingsprincipen som:

”en uthyrd arbetstagare under tiden uppdraget varar ska tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete”<sup>26</sup>

---

<sup>20</sup> SOU 2011:5, s. 167-168.

<sup>21</sup> SOU 2011:5, s. 171.

<sup>22</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, art. 3.1. f.

<sup>23</sup> SOU 2011:5, s. 172-173.

<sup>24</sup> J. Hettne (red.), EU-rättslig metod, andra upplagan, 2011, s. 100.

<sup>25</sup> J. Malmberg, Hur ska bemanningsdirektivet genomföras i Sverige? 2010, s. 12.

<sup>26</sup> 5 § uthyrningslagen.

Bemanningsföretagen är, i sitt remissvar, kritiska mot utredarens formulering ”utföra samma arbete”. De anser att detta innebär en omotiverad utvidgning av tillämpningsområdet. I remissvaret hänvisas till att utgångspunkten borde vara vad exempelvis en vikarie erbjuds. Syftet med bemanningsdirektivet är, enligt remissvaret från Bemanningsföretagen, att skydda bemanningsanställda och inte att införa en solidarisk lönepolitik.<sup>27</sup>

Fackförbunden TCO och LO accepterar de förslag till undantagsmöjligheter som utredaren lägger fram. Undantaget gällande lön skall inte tillämpas på uthyrda arbetstagare som är tillsvidareanställda då dessa erhåller lön mellan uppdragen.<sup>28</sup> Motivationen från TCO och LO är att lagstiftning kring lönefrågor är främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det andra undantaget, som fackförbunden tillstyrker, är att undantag också får ske i centrala kollektivavtal så länge dessa avtal respekterar arbetstagarnas övergripande skyddsnivå.<sup>29</sup>

Sammanfattningsvis kan det anses att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen tydligt sätter en lägstanivå på skyddet för bemanningsanställda. Införande i uthyrningslagen av undantag från likabehandling avseende lön vid tillsvidareanställningar och lön mellan uppdragen kan möjligen skapa tillfälle för oseriösa aktörer men höjer samtidigt incitamenten för anställda att ansluta sig till en arbetstagarorganisation. I längden kan då också möjligheterna ökas för parterna på den svenska arbetsmarknaden att träffa avtal som ger uthyrda ett tillräckligt skydd.

## 2.2 Eventuella hinder i svensk lagstiftning

Bemanningsdirektivets artikel 4.1 anger att begränsningar eller förbud mot att anlita arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag måste kunna motiveras. Medlemsstaterna måste enligt artikel 4.2 se över de begränsningar och förbud som finns och kontrollera om de är motiverade enligt skälen i direktivet. Denna granskning skall göras i samråd med parterna på arbetsmarknaden och gäller begränsningar och förbud som följer av lag, förordning och praxis. Granskningen av eventuella hinder i kollektivavtal skall emellertid genomföras av parterna i avtalet (jfr artikel 4.3 i bemanningsdirektivet).<sup>30</sup>

För att fastställa vad som, i Sverige, kan anses utgöra begränsningar eller förbud mot att anlita bemanningsföretag har utredaren valt att fråga parterna på arbetsmarknaden. Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har lokaliserat fyra påstådda hinder som de anser bör avskaffas.<sup>31</sup>

- Bemanningsbranschen särbehandlas när det gäller rätten till ersättning från arbetslöshetskassa.

---

<sup>27</sup> Remissvar Bemanningsföretagen, s. 5-6.

<sup>28</sup> 5 § uthyrningslagen.

<sup>29</sup> Remissvar TCO och LO, s. 4.

<sup>30</sup> SOU 2011:5, s. 121.

<sup>31</sup> SOU 2011:5, s. 122.

- Bemanningsbranschen särbehandlas när det gäller rätten till förkortad varselfrist enligt lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.
- Bemanningsbranschen påverkas negativt av att det enligt 38 § MBL föreligger en undantagslös förhandlingsskyldighet om en arbetsgivare vill hyra in arbetskraft från bemanningsföretag.
- Karensregeln i 4 § 2 st. lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (arbetsförmedlingslagen) utgör ett hinder mot uthyrning av arbetskraft.

Nedan beskrivs förhandlingsskyldigheten vid anlitan av bemanningsföretag och karensregeln i arbetsförmedlingslagen i anslutning till införandet av bemanningsdirektivet.

### **2.2.1 Arbetsgivares förhandlingsskyldighet vid inhyrning från bemanningsföretag**

Historiskt har olika typer av inhyrning av arbetskraft ansetts leda till problem på det arbetsrättsliga området med kringgående av lag- och avtalsregler som följd. Detta har gjort att det från lagstiftarens sida funnits en vilja att gå längre vad gäller det fackliga inflytandet i sådana situationer än vad som annars gäller vid primärförhandlingar.<sup>32</sup> Motiven till den allmänna primärförhandlingsskyldigheten var att ge arbetstagarorganisationerna ett grundläggande inflytande över beslut från arbetsgivarnas sida. Arbetsgivares skyldighet att ta upp förhandlingskontakterna med kollektivavtalsbärande organisationer samt att organisationen fortlöpande skall tillhandahålla information skall säkerställa facklig delaktighet i beslutandeordningen.<sup>33</sup>

Förhandlingsskyldigheten enligt 38 § MBL aktualiseras då en arbetsgivare vill låta någon utföra arbete för hans räkning eller i hans verksamhet istället för att använda sig av egen personal. Skyldigheten att ta upp förhandlingar gäller gentemot lokala organisationer, med vilka han har kollektivavtal, som annars skulle utfört sådant arbete. Om det hos arbetsgivaren inte finns någon kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation för det aktuella arbetet krävs således inte förhandling enligt 38 § MBL utan endast allmän förhandling enligt 11 § MBL (verksamhetsfallet) kan aktualiseras. Förhandlingar enligt 38 § MBL syftar således inte till att pröva lämpligheten i att hyra in arbetskraft utan under vilka villkor arbetet skall utföras och om det finns skäl för facket att motsätta sig beslutet. En arbetsgivarens förberedelser inför en eventuell inhyrning hindras inte heller av förarbetena till MBL<sup>34</sup>, då skyldigheten att förhandla inträder först då man kommit så långt i processen att man valt ut vem som skall utföra arbetet samt arbetets omfattning.

Från förhandlingsplikten enligt 38 § MBL finns tre undantag då arbetsgivaren inte är tvungen att förhandla med arbetstagarorganisation då han vill låta annan utföra arbete i sin verksamhet. Om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur, om det kräver särskild

<sup>32</sup> D. Holke, Medbestämmandelagen – en kommentar, 2012, s. 291.

<sup>33</sup> Prop. 1990/91:124, s. 49.

<sup>34</sup> Prop. 1975/76:105, s. 497.

sakkunskap för att utföras eller om det i allt väsentligt motsvarar vad arbetstagarorganisationen tidigare gått med på, faller förhandlingsskyldigheten bort. Rekvisitet kortvarig natur har behandlats i ett fall i Arbetsdomstolen (AD 1978 nr 79). Där bedömdes ett sprängningsarbete som krävde två man och som pågick under tre veckor inte vara av kortvarig natur. Arbeten av tillfällig natur har av domstolen bedömts som sådana uppgifter som vanligen inte utförs hos arbetsgivaren.<sup>35</sup> Undantaget gällande inhyrning för arbeten som kräver särskild sakkunskap syftar till att arbetsgivaren inte skall behöva kalla till och genomföra förhandlingar innan han anlitar särskild sakkunnig arbetskraft för ett arbete hans egen personal saknar kompetens att utföra. Det tredje undantaget skall tillämpas då facket tidigare godkänt en inhyrning som i stort sett motsvarar den som är aktuell. Detta förutsätter att inhyrningen gäller samma person eller företag och att arbetsuppgifterna är desamma för att förhandlingsplikten skall bortfalla. De två förstnämnda undantagen är dock inte tillämpliga då uppdragsavtalet innebär en inhyrning enligt arbetsförmedlingslagens definition utan berör entreprenad.<sup>36</sup> Vid anlitan av bemanningsföretag undantas förhandlingsplikten således endast om inhyrningen, i stort, motsvarar en av facket tidigare godkänd inhyrning.

Som nämnts ovan kan facket motsätta sig en inhyrning genom en vetoförklaring. Detta kan göras med stöd av 39 § MBL och kan dock ske först efter det att förhandlingar på både lokal och central nivå genomförts. Nås ingen överenskommelse angående inhyrningen kan arbetsgivaren, genom sin arbetsledningsrätt, bestämma om inhyrningen skall ske. För att en facklig organisation då skall få nyttja sin vetorätt krävs motivering där de skäl som ligger till grund för vetot anges. För att vetot skall anses befogat skall dessa omständigheter röra antingen att inhyrningen står i strid med lag eller kollektivavtal för det aktuella arbetet, alternativt att det står i strid med vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.<sup>37</sup>

Bedöms vetot sakna fog kan skadestånd utdömas.<sup>38</sup> På motsvarande vis kan en arbetsgivare som inte respekterar ett med fog lagt veto bli skadeståndsskyldig gentemot arbetstagarorganisationen. Bedömningen i dessa fall är tämligen generös gentemot arbetstagarorganisationerna och endast ifall då verkligt ovidkommande grunder angetts för vetot har de funnits ansvarsskyldiga. Trots detta har det i endast en dom (AD 1979 nr 31) funnits grund för en vetoförklaring genom att arbetstagarorganisationen tydligt kunde visa på inhyrningens konsekvenser.<sup>39</sup> Om arbetsgivaren bedömer att det saknas fog för vetot kan denne åsidosätta detta enligt 40 § MBL.

Utredaren anser att kravet på att arbetsgivare ska förhandla med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation innan inhyrd arbetskraft från ett bemanningsföretag får anlitas, även om det är ett kortvarigt och tillfälligt uppdrag eller om det krävs särskild kunskap, bidrar till att missbruk förhindras och att reglerna kring anställningsskydd inte kringgås.

---

<sup>35</sup> T. Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2010, s. 124 f.

<sup>36</sup> D. Holke, Medbestämmandelagen – en kommentar, 2012, s. 294-295.

<sup>37</sup> D. Holke, Medbestämmandelagen – en kommentar, 2012, s. 300.

<sup>38</sup> 57 § 1 st. MBL.

<sup>39</sup> D. Holke, Medbestämmandelagen – en kommentar, 2012, s. 301-302.

Utredaren anser därför att kravet på förhandling skall kvarstå oförändrat även om det kan uppfattas som en viss begränsning i möjligheterna att hyra in arbetskraft.<sup>40</sup>

I relation till frågan om en obligatorisk förhandlingsskyldighet vid inhyrning är förenlig med bemanningsdirektivet har Svenskt Näringsliv gjort ett påpekande. Förbud eller hinder mot att anlita uthyrd arbetskraft måste enligt direktivets artikel 4.1 kunna motiveras av ett allmänintresse. Enligt Svenskt Näringsliv innebär det att endast regler som kan anses utgöra ordre public kan utgöra accepterade skäl till att inskränka rätten att utnyttja arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag. De menar också att finns flera domar i EU-domstolen som stöder deras påstående.<sup>41</sup> För att besvara Svenskt Näringslivs påstående kan nämnas att kommissionen tidigare uttalat att varje medlemsstat har möjlighet att till viss del själv bestämma vilka regler som omfattas av ordre public. Kommissionen har samtidigt framhållit att begreppet skall tolkas strikt och att medlemsstaterna inte ensidigt kan fastställa detta. EU-domstolens praxis innebär, enligt kommissionen, att för åberopande av ordre public krävs motivering av ofrånkomliga skäl av allmänt intresse. Det skall innebära ett verkligt och tillräckligt allvarligt hot som kan tänkas påverka grundläggande samhällsintressen. I kommentarer tar kommissionen upp exempel på den typen av regler gällande exempelvis föreningsfrihet, förhandlingsrätt och förbudet mot tvångsarbete.<sup>42</sup> Utredaren menar att 38 och 39 §§ MBL därmed inte kan anses utgöra regler av ordre public karaktär.

En diskussion kan föras huruvida bemanningsdirektivets artikel 4.1, gällande hinder och begränsningar mot att anlita bemanningsföretag, endast får grundas på ordre public-regler. Inledningsvis konstaterar utredaren att begreppet ordre public förekommer exempelvis i artikel 3.10 i utstationeringsdirektivet. Om EU avsett att hinder mot uthyrning av arbetskraft bara skulle kunna stödjas på denna typ av regler skulle begreppet funnits med i direktivets text. Att det nu inte gör det tyder på att en annan bedömning skall göras.<sup>43</sup>

De exempel på orsaker som bemanningsdirektivet beskriver som kan motivera en inskränkning i rätten att anlita bemanningsföretag ger inte heller anledning att tro att det skall vara fråga om sådana regler som begreppet ordre public omfattas av. Utredaren drar därför slutsatsen att bemanningsdirektivets artikel 4.1 inte ställer krav på förbud och begränsningar mot att anlita uthyrd arbetskraft ska vara motiverade av ordre public utan dessa skall endast vara motiverade av ett allmänintresse i en vidare bemärkelse.<sup>44</sup> Utredaren konstaterar vidare att det inte kan anses allt för betungande för kundföretagen att genomföra en förhandling vid anlitaandet av bemanningsföretag. Däremot kan bristen på undantag från kravet på förhandlingsskyldighet försvåra för kund- och bemanningsföretagen att hyra in/ut arbetskraft. Regleringen kan därför ses som ett hinder mot uthyrning av arbetskraft. Därigenom måste en prövning göras om hindret är

---

<sup>40</sup> SOU 2011:5, s. 122.

<sup>41</sup> SOU 2011:5, s. 126-127.

<sup>42</sup> SOU 2011:5, s. 127.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> SOU 2011:5, s. 128.

motiverat enligt bemanningsdirektivet. En sådan prövning bör kunna fastställa hindrets inverkan på branschen. Vid stor inverkan bör i sin tur höga krav ställas på skälen för att behålla hindret samt vad följderna av en begränsad reglering kan bli. Utredaren lägger fram artikel 4.4 i bemanningsdirektivet som ett exempel. Av artikeln framgår att reglerna i bemanningsdirektivet, som rör begränsningar och förbud mot anlitande av utlyrd arbetskraft (artikel 4.1–4.3), inte skall inverka på nationella krav på registrering, certifiering, tillstånd, finansiella garantier eller kontroll av bemanningsföretag. I Sverige saknas den typen av direkta regler. Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen genomför visserligen auktorisation, denna är dock helt frivillig för företagen. Reglerna om förhandlingsskyldighet och rätten till veto får därför anses vara de enda nationella regler som finns för att kunna kontrollera bemanningsföretagen. Det kan därför argumenteras att 38 och 39 §§ MBL ersätter den typen av bestämmelser som finns beskrivna i bemanningsdirektivets artikel 4.4. Förhandlingsskyldigheten kan därmed anses motiverad av ett allmänintresse på det sätt som nämns i direktivet. Den behövs för att garantera en väl fungerande arbetsmarknad och för att förhindra missbruk. Regleringen kan inte heller anses alltför krävande och bör därför behållas i lagstiftningen.<sup>45</sup>

## 2.2.2 Arbetsförmedlingslagens karensregel

Arbetsförmedling, annat än i statlig regi, och uthyrning av arbetskraft var mellan åren 1942 och 1991 i det närmaste förbjuden i Sverige. Förbudet berodde på en ILO-konvention från 1933 som Sverige ratificerat som förbjöd arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft i vinstsyfte. Efter att först ha legaliserat uthyrning av arbetskraft 1991 följde, två år senare, även legalisering av privata arbetsförmedlingar genom 1993 års lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, hädanefter kallad arbetsförmedlingslagen.<sup>46</sup>

I arbetsförmedlingslagens två inledande paragrafer definieras begreppen privat arbetsförmedling respektive uthyrning av arbetskraft. Arbetsförmedling definieras där som sådan ”verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare som inte innebär uthyrning av arbetskraft”.<sup>47</sup> På liknande sätt definieras uthyrning av arbetskraft enligt lagen som ”ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet”.<sup>48</sup>

För anställningsförhållandet mellan den som hyr ut arbetskraft och den som blir utlyrd följer därpå ett antal straffsanktionerade förbud i 4, 6 samt 7 §§. I 4 § 1 st. fastställs att arbetstagare, varken genom avtalsvillkor eller på annat sätt, får hindras att ta anställning hos arbetsgivaren för vilken denne utför eller tidigare utfört arbete som utlyrd. Vidare anges i 4 § 2 st. att arbetstagare, som säger upp sig från sin arbetsgivare för att därefter ta

---

<sup>45</sup> SOU 2011:5 s. 129.

<sup>46</sup> SOU 2011:5 s. 51 f. samt 1933 ILO Shelved Fee-Charging Employment Agencies Convention.

<sup>47</sup> 1 § 2 st. arbetsförmedlingslagen.

<sup>48</sup> 2 § arbetsförmedlingslagen.

anställning hos en uthyrare, inte kan hyras ut till sin förra arbetsgivare förrän det att sex månader förflutit sedan anställningen hos denne upphörde. I 6 § stadgas att den som bedriver sådan verksamhet som lagen avser inte får ta emot ersättning från varken arbetsökande eller arbetstagare för de tjänster de tillhandahåller. Av detta följer att förmedlaren eller uthyraren därmed är hänvisad till att istället utkräva betalning från arbetsgivaren respektive beställaren.<sup>49</sup> Sanktionerna som framgår av 7 § innebär att den som bryter, med uppsåt eller av oaktsamhet, mot 4 § kan dömas till böter medan den som bryter mot förbudet enligt 6 § kan dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

För de arbetstagare som berörs av arbetsförmedlingslagen gäller i övrigt bestämmelserna i LAS. Därför kan argumenteras att det, för vissa arbetstagare, torde medföra att på varandra följande tidsbegränsade anställningar, även inom denna del av arbetsmarknaden, kan bedömas som otillåtna visstidsanställningar. Utvecklingen i bemanningsbranschen, att allt fler anställs tillsvidare, borde dock minska farhågorna med denna problematik.<sup>50</sup>

Karensregeln i 4 § 2 st. arbetsförmedlingslagen finns, som tidigare nämnts, till skydd för arbetsgivare mot arbetstagare som genom att byta arbetsgivare ges möjlighet att höja lönen trots att de utför samma arbete. Regeln har dock fått utstå kritik då anställda i vissa fall kan uppleva sig inlåsta och får, vid en uppsägning, svårare att förändra sin arbetssituation.<sup>51</sup> Regeringen behandlade frågan i en skrivelse<sup>52</sup> från 2005/2006 och uttalade då följande:

”Bestämmelsen i arbetsförmedlingslagen om karenstid skyddar arbetsgivaren mot att arbetstagare genom att byta arbetsgivare höjer sin lön men ändå utför samma arbete. Den främsta anledningen till regeln är att förhindra möjligheten till utpressningssituationer när det uppstår bristyrken. Detta kan i sin tur påverka bemanningsföretagens förutsättningar att bedriva sin verksamhet. Det är dock inte klart i vilken utsträckning regeln tillämpas. Ur arbetstagarperspektiv kan emellertid karenstidsregeln leda till att en person inte kan förändra sin arbetssituation genom att byta anställning. Särskilt gäller detta för anställda hos stora arbetsgivare inom en bransch, t.ex. landsting, där bemanningsföretag kan vara den enda alternativa arbetsmarknaden. Skulle personen ändå välja att byta anställning kan detta inom vissa branscher i stort sett innebära ett yrkesförbud under karenstiden. Karensregeln hindrar även möjligheterna att konkurrera med lönenivåer.”<sup>53</sup>

I skrivelsen föreslogs ingen ändring av lagregeln, dock förklarades att regeringen avsåg återkomma i frågan. Av lagregeln framgår att den endast är tillämplig ifall den enskilde arbetstagaren har valt att själv säga upp sig och således inte då arbetstagaren blir uppsagd av arbetsgivaren. LO anser att istället för att ta bort den aktuella regeln bör det införas en motsvarande karensregel för de fall där arbetstagaren blivit uppsagd av arbetsgivaren.<sup>54</sup> En sådan karensregel antas kunna tillämpas för att förhindra att arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist och sedan tar anställning hos bemanningsföretag inte skall kunna hyras in på visstidskontrakt hos den förra arbetsgivaren.<sup>55</sup>

---

<sup>49</sup> T. Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2010, s. 220.

<sup>50</sup> T. Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2010, s. 221.

<sup>51</sup> SOU 2011:5, s. 141.

<sup>52</sup> Skr. 2005/06:91

<sup>53</sup> Skr. 2005/06:91, s. 11.

<sup>54</sup> SOU 2011:5, s. 142.

<sup>55</sup> Se AD 2007 nr 72.



Övriga representanter i bemanningsutredningens referensgrupp<sup>56</sup> har i enighet framfört att karenregeln kan tas bort. Slutligen kan fastslås att karenregeln i 4 § 2 st. arbetsförmedlingslagen är en bestämmelse som försvårar uthyrning av arbetskraft och att den därigenom utgör ett hinder mot sådan verksamhet.<sup>57</sup>

Enligt direktivet måste medlemsstaterna avskaffa hinder mot uthyrning av arbetskraft som inte kan motiveras av ett allmänintresse, och då särskilt med hänsyn till de uthyrda arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Då karenregeln anses kunna utgöra en försvårande omständighet, både för arbetstagare och för bemanningsföretag, finns inte anledning att tro att karenstidsregeln behövs för att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl, att missbruk förhindras eller för att tillgodose ett allmänintresse. Karenstidsregeln är således inte motiverad enligt bemanningsdirektivet och bör därför tas bort.<sup>58</sup>

### **2.2.3 Europeiska branschorganisationens rapport gällande hinder för bemanningsföretag**

År 2009 sammanställde den europeiska branschorganisationen för bemanningsföretag, Eurociett<sup>59</sup>, vilka hinder som finns i EU:s medlemsstater mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag. I Sverige konstateras att det förekommer frivillig auktorisation genom branschorganisationen Bemanningföretagen. En auktorisering som sker på frivillig basis kan inte anses utgöra ett hinder för svenska bemanningsföretag då en sådan inte innebär något krav på företaget. Dessutom kan konstateras att artikel 4.4 i bemanningsdirektivet uttryckligen föreskriver att granskningen av hinder mot anlitande av arbetskraft, som hyrs ut av bemanningsföretag, inte ska påverka krav i fråga om registrering, tillstånd, certifiering, finansiella garantier eller kontroll av bemanningsföretag. Därför finns inte anledning att granska detta påstådda hinder.<sup>60</sup> Eurociett påstår även att uthyrda arbetstagare endast kan få så kallade *temporary contracts* med en maximal längd om sex månader. Detta antas grunda sig på en missuppfattning och sammanblandning vid tolkningen av begreppen visstidsanställning och provanställning. Rätten till provanställning och visstidsanställning föreligger dock generellt på arbetsmarknaden<sup>61</sup> och utgör därför inget specifikt hinder mot anlitande av bemanningsföretag. Visserligen kan, i kollektivavtal, regleringar om prov- och visstidsanställningar ha frångåtts, dock innefattas granskning av kollektivavtal inte av utredningen och blir istället en fråga för arbetsmarknadens parter att behandla.<sup>62</sup> Slutligen kan konstateras att de hinder mot anlitande av bemanningsföretag som Eurociett lägger fram inte kan anses utgöra hinder enligt bemanningsdirektivets definition.

---

<sup>56</sup> Saco, Svenskt Näringsliv, Bemanningföretagen, Arbetsgivarverket, TCO och SKL

<sup>57</sup> SOU 2011:5, s. 142.

<sup>58</sup> SOU 2011:5, s. 142-143.

<sup>59</sup> European Confederation of Private Employment Agencies.

<sup>60</sup> SOU 2011:5, s. 143.

<sup>61</sup> Jfr 5, 6 §§ LAS.

<sup>62</sup> SOU 2011:5, s. 143-144.



## 3. EU-rättens förhållande till andra normkällor

Den största konsekvensen av de nya lagförslagen antas bli för kundföretagen då deras kostnader vid inhyrning av arbetskraft, från ett annat land än Sverige, kan bli högre.<sup>63</sup> Kostnadsökningen beror på att den nya uthyrningslagens regler i stora delar även bör göras tillämpliga, med stöd av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet, på utstationerade uthyrda arbetstagare som kommer till Sverige för att arbeta tillfälligt.<sup>64</sup> Utstationerade uthyrda arbetstagare får då inte endast rätt till miniminivåer, enligt utstationeringsdirektivets så kallade hårda kärna.<sup>65</sup> Den nya uthyrningslagens regler skall även utgöra minimirättigheter för dessa arbetstagare. Nedan följer en beskrivning av den problematik som den så kallade bevisregeln anses föra med sig.

### 3.1.1 Bevisregelns innebörd

LO och TCO är kritiska mot den, i bemanningsutredningen föreslagna, bevisregeln i 5 b § utstationeringslagen.<sup>66</sup> Enligt bevisregeln ska det räcka att den utstationerande uthyrande arbetsgivaren, för att undgå att bli utsatt för stridsåtgärder, kan visa att de uthyrda utstationerade har minst sådana villkor som följer av utstationeringslagen. Fackliga organisationer vill kunna försäkra sig, om så behövs med stridsåtgärder, att den utstationerade uthyrande arbetsgivaren tillämpar villkoren i ett slutet kollektivavtal. De kräver därför att denna regel inte tas med i de nya lagförslagen om den inte förändras. De lagändringar som gjordes till följd av Lavaldomen<sup>67</sup>, och nu blir aktuella även för uthyrda, innebär att uppvisande av individuella anställningsavtal och garantier från arbetsgivaren anses vara tillräckliga bevis för att villkoren efterföljs. Facken varnar dock för förekomsten av så kallade dubbla avtal hos utstationerande arbetsgivare i Sverige. Detta innebär, menar facken, att avtalen som visas upp för myndigheter och fackföreningar i Sverige kan innehålla bättre villkor än de som faktiskt tillämpas.<sup>68</sup> En sådan begränsning av förhandlings- och strejkrätten som bevisregeln innebär, anser

---

<sup>63</sup> SOU 2011:5, s. 200.

<sup>64</sup> SOU 2011:5, s. 198.

<sup>65</sup> 5 § utstationeringslagen.

<sup>66</sup> SOU 2011:5, s. 41-42.

<sup>67</sup> Se AD 2009 nr 89

<sup>68</sup> <http://www.lag-avtal.se/nyheter/article50523.ece>

facken, står i strid med folkrättsliga regleringar som artikel 11 i Europakonventionen och även ILO-konvention nr 87. Den problematik som fackförbunden visar på, att avtal som visas upp för myndigheter inte är de som i realiteten tillämpas, bidrar till att konkurrens inte sker på lika villkor och att arbetstagarnas rättigheter försämras. Bevisregeln kan anses nödvändig med hänsyn till att den undanröjer ett hinder för bemanningsföretag då EU kan verka som en stor arbetsmarknad. Ur det hänseendet kan det argumenteras att bevisregeln kan vara positiv för anlitaandet av bemanningsföretag. Å andra sidan medför bevisregeln att de verkliga arbetsförhållandena för bemanningsanställda inte kan granskas eller jämföras i lika stor utsträckning. Denna diskussion visar på en del av problematiken vid implementeringen av bemanningsdirektivet.

### 3.1.2 Europakonventionen och EU

Europakonventionen upprättades år 1950 av Europarådet och har sedan den skapades utgjort en rättskälla som EU-domstolen kunnat utnyttja då fördragen inte gett vägledning. Konventionen har därmed medverkat till att ett grundläggande rättighetskydd har kunnat växa fram i EU.<sup>69</sup> Den rättspraxis<sup>70</sup> som, där hänvisningar till Europakonventionen gjorts i EG-domstolen, vuxit fram kan anses vara grunden till principförklaringen i EU-fördraget artikel 6.3 att:

”De grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner, ska ingå i unionsrätten som allmänna principer.”<sup>71</sup>

Lissabonfördragets tillkomst medförde att EU:s stadga om grundläggande rättigheter (rättighetsstadgan) från år 2000 blev rättsligt bindande genom 6.1 EU-fördraget. Stadgan fick därmed rättskällevärde på fördragsnivå och ingår numera i EU:s primärrätt. Detta innebär att rättighetsstadgan får ett högre rättskällevärde än Europakonventionen som i normhierarkin har ställning som nationell lag sedan Sverige blev medlemmar av dåvarande EG år 1995. Enligt artikel 53 i stadgan får denna inte tolkas så att den inskränker skyddsnivån enligt Europakonventionen, internationell rätt eller nationella författningar. Artikel 52.5 anger emellertid att stadgan får garantera en högre skyddsnivå än konventionen.<sup>72</sup> EU har dock, vilket stadgas i 6.2 i EU-fördraget, för avsikt att ansluta sig till Europakonventionen. När och hur detta skall ske är i dagsläget inte fastslaget.<sup>73</sup> Vad gäller de båda rättskällornas genomslag i svensk rätt bör påpekas att rättighetsstadgan är överordnad svensk rätt endast inom de delar som täcks in av unionsrätten. Här skiljer sig Europakonventionen då den täcker in hela rättsordningen genom att den, enligt sin artikel 1, är tillämplig på alla som lyder under svensk lag.<sup>74</sup>

<sup>69</sup> J. Hettne (red.), EU-rättslig metod, andra upplagan, 2011, s. 66.

<sup>70</sup> Se t.ex. målen 4/73 Nold mot Kommissionen, 36/75 Rutili mot Inrikesministern och 222/84 Johnston mot Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary.

<sup>71</sup> Lissabonfördraget om ändring av fördraget om europeiska unionen och fördraget om upprättandet av europeiska gemenskapen, EUT C 306/13, 17.12.2007, art. 6.3

<sup>72</sup> U. Bernitz, Europarättens genomslag i svensk rätt – var står vi idag? JT 2009-10 nr 3, s. 487.

<sup>73</sup> SOU 2011:5, s. 71.

<sup>74</sup> U. Bernitz, Europarättens genomslag i svensk rätt – var står vi idag? JT 2009-10 nr 3, s. 488.

Artikel 11 i Europakonventionen som berör föreningsfriheten stadgar att:

”1. Var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

2. Utövandet av dessa rättigheter får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter. Denna artikel hindrar inte att det för medlemmar av de väpnade styrkorna, polisen eller den statliga förvaltningen görs lagliga inskränkningar i utövandet av de nämnda rättigheterna.”

Europadomstolen, det tillämpande organet för konventionen, har under år 2008 och 2009 avgjort tre mål rörande föreningsfriheten. Domstolen konstaterade då att artikel 11 i Europakonventionen, trots att den inte uttryckligen stadgar det, får anses omfatta rätten att vidta stridsåtgärder och att förhandla kollektivt för att få till stånd kollektivavtal.<sup>75</sup>

Med dessa domar i åtanke kan istället EU-domstolens bedömning i Laval-målet belysas. Domstolen härledde då inte rättigheterna att vidta stridsåtgärder till Europakonventionen utan till andra internationella rättsakter som exempelvis ILO-konvention 87 och rättighetsstadgan vilket anses ha påverkat proportionalitetsbedömningen.<sup>76</sup> Domstolens bedömning att inte väga de ekonomiska friheterna mot de grundläggande individuella rättigheterna i Europakonventionen får utredaren i bemanningsutredningen att anse att det inte är uteslutet att det finns en konflikt mellan EU-rätten och Europakonventionens regler.<sup>77</sup> Vad detta konkret skulle innebära är svårt att bedöma. Europakonventionens artiklar gäller som svenska lag, dock utgör de ekonomiska friheterna regler på fördragsnivå, den högsta nivån. En konflikt mellan Europakonventionen och EU:s regelverk skulle slutligen kunna resultera i att Sverige tvingas frånträda Europakonventionen. Å andra sidan är EU:s planer på att tillträda konventionen tecken på att ett sådant scenario inte behöver ske.

### 3.1.3 ILO och EU

ILO bildades 1919 som ett fackorgan inom FN och har som uppdrag att förbättra villkoren för arbetstagarna och främja social rättvisa. Syftet var att skapa en trepartsrepresentation vilket innebär att företrädare från regering, arbetstagare och arbetsgivare deltar på lika villkor där varje röst har lika stor betydelse. Genom denna konstellation blir besluten väl anpassade till verkligheten på arbetsplatsen och arbetslivet i allmänhet. ILO skapar konventioner vilka ska verka som internationella normer för arbetslivet. Idag finns det 188 konventioner, varav många dock inte längre är relevanta då ILO började skapa konventioner redan 1919. År 2008 ansågs 75 av dessa vara relevanta. ILO har idag 183 medlemmar vilket inkluderar alla EU-medlemsstater. Under 1990-talet ifrågasattes ILO då dess system inte ansågs vara anpassat till en alltmer globaliserad värld. Denna inställning förändrades dock i och med World Social Summit år 1995 som gav

---

<sup>75</sup> SOU 2011:5, s. 96.

<sup>76</sup> <http://www.lag-avtal.se/asikter/debatt/article138100.ece>

<sup>77</sup> SOU 2011:5, s. 96.

konventionerna ett erkännande och tog upp behovet av att främja arbetstagarnas grundläggande rättigheter.<sup>78</sup>

Då endast stater kan bli medlemmar i ILO kan internationella organisationer så som EU endast engagera sig i ILO:s arbete och har heller inte rätt att rösta om eller godkänna en konvention. Sedan 1952 har EU och ILO diskuterat sitt samarbete vilket bland annat visats i olika samförståndsdocument. I dessa beskrivs de områden som är prioriterade för samarbetet mellan de två parterna; exempelvis att främja arbetsnormer och att ta hänsyn till ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet.<sup>79</sup>

Europeiska kommissionen och Europaparlamentet har uppmuntrat medlemsstaterna i EU att ratificera alla nya ILO-konventioner. Alla medlemsstater har godkänt de åtta konventionerna gällande grundläggande arbetsvillkor, vilka bland annat inkluderar förbud mot diskriminering vid anställning, fri förhandlingsrätt, lika lön för män och kvinnor med mera. Dessa konventioner anses sätta grunden för arbetsskyddet i Europa.<sup>80</sup> Trots detta engagemang verkar inte EU-domstolen för att skydda konventionerna och har i praxis även funnit ILO-konventioner strida mot EU:s regler. Förhållandet regleras i artikel 351 i EU-fördraget som, i första delen, stadgar att internationella avtal som ingåtts innan en medlemstat gick med i EU inte skall påverkas av fördragen. I paragrafens nästföljande stycke anges emellertid att då sådana avtal inte är förenliga med fördragen skall medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att undanröja det som anses oförenligt med fördragen.<sup>81</sup> Medlemsstaterna får därmed anses skyldiga att frånträda konventioner som EU-domstolen funnit strida mot EU-rätten trots att dessa avtal ingåtts före inträdande i unionen.

Kommissionens uppmaning att ratificera alla aktuella ILO-konventioner tyder på att deras utgångspunkt är att EU:s lagstiftning inte motsäger något i konventionernas innehåll, men att viss anpassning i lagtexten kan komma att krävas. Det som kan anses vara motsägelsefullt i en sådan uppmaning har föranlett Europaparlamentet att be kommissionen precisera vilka konventioner som faller inom EU:s kompetens och vilka som faller under subsidiaritetsprincipen. Vad som då anses bli problematiskt är vad som skall förväntas på områden som ligger inom EU:s kompetensområde. Petra Herzfeld Olsson, jur. dr. i offentlig rätt och forskare i internationell arbetsrätt, menar att rekommendationen indikerar att för områden där den EU-rättsliga arbetsrättslagstiftningen och ILO-konventionerna sammanfaller bör antas att EU-rätten når upp till konventionernas skyddsnivå. Vad som skall förväntas när konventionerna behandlar områden som sträcker sig utanför EU:s kompetensområden är svårare att fastställa. Det faktum att EU-domstolen inte är beredd att respektera konventionerna gällande de grundläggande arbetsvillkoren, som ILO-konvention nr 87 om föreningsrätt<sup>82</sup>, visar på hur anmärkningsvärd en rekommendation att ratificera konventioner utanför

---

<sup>78</sup> M. Rönmar, (red.), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*, 2011, s. 28-29.

<sup>79</sup> M. Rönmar, (red.), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*, 2011, s. 31-32.

<sup>80</sup> M. Rönmar, (red.), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*, 2011, s. 27 och <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/37840BD4828AADA5C12571E7004FF21B>

<sup>81</sup> SOU 2008:123, s. 140.

<sup>82</sup> ILO-konvention nr 87 har ratificerats av alla EU-medlemsstater.

EU:s kompetensområde är. I fördraget om europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), under rubriken socialpolitik, stadgas i artikel 151 de socialpolitiska målen för unionen. I artikeln görs hänvisningar till både europiska sociala stadgan och sociala gemenskapsstadgan.<sup>83</sup> Vidare i EUF-fördraget stadgas i artikel 153 att de områden för vilka EU skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inte innefattar områdena löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.<sup>84</sup> Dessa får därigenom anses falla inom medlemsstaternas kompetensområden. Dock menar EU-domstolen att regleringar även för dessa områden kan komma att krävas då dessa områden kan komma att inkräkta på delar av artikel 153 där unionen har exklusiv kompetens.<sup>85</sup> Detta sägs dock inte uttryckligen i paragrafen, vilket kan anses behövas för att förtydliga samarbetet mellan EU och ILO.

Då en stat vill ansluta sig till EU behöver denna inte respektera ILO:s aktuella konventioner. Dock sammanfaller EU:s lagstiftning och direktiv antagna efter år 1989 ILO:s normer i stor utsträckning och på flera områden. Därför kan det argumenteras att en stat som ansluter sig till EU indirekt godkänner ILO:s konventioner.<sup>86</sup> Dock är det sällan att hänvisning görs till ILO-konventionerna. I den sociala gemenskapsstadgan skrivs emellertid att ILO-konventionerna bör inspirera till nya aktiviteter inom området.<sup>87</sup> Detta kan leda till en diskussion huruvida samarbetet verkligen genomförs på rätt sätt. Ekonomiska och sociala kommittén (EESK) tillsammans med Europaparlamentet har uppmanat kommissionen att använda sig av ILO:s normer vid utformningen av EU:s sociala politik.<sup>88</sup> ILO:s konvention nr 181, som syftar till att skydda de arbetstagare som är anställda av privata arbetsförmedlingar (bemanningföretag), är en riktlinje för hur medlemsstaterna ska agera gentemot bemanningsanställda. EESK har uppmanat alla medlemsstater i EU att godkänna denna konvention.<sup>89</sup> Europaparlamentet menar dock att direktivet och konventionen måste anpassas till varandra. Parlamentet lade fram ett förslag till artikel 4 i bemanningsdirektivet för att anpassa den till konvention nr 181. Exempelvis föreslogs en bestämmelse med restriktioner för att förhindra bemanningsanställda att hyras ut till kundföretag där arbetstagare är uttagna i strejk. Någon sådan bestämmelse kom dock aldrig att nå det färdiga direktivet.<sup>90</sup>

Det kan hävdas att direktivet har en något högre skyddsnivå än ILO:s konvention nr 181. Konventionen innehåller emellertid fler villkor än direktivet. Därigenom kan det argumenteras för att ett godkännande av konvention nr 181 kan kräva mer av medlemstaterna än själva direktivet. Detta visar att trots att Europaparlamentet har anpassat direktivet till konvention nr 181 är ett godkännande av ILO:s konventioner inte

---

<sup>83</sup> Konsoliderad version av fördraget om europeiska unionens funktionssätt, EUT C 83/47, 30.3.2010, art. 151.

<sup>84</sup> Konsoliderad version av fördraget om europeiska unionens funktionssätt, EUT C 83/47, 30.3.2010, art. 153.5

<sup>85</sup> Fotnot 38, L. Blommé, *Europarättens inverkan på arbetet i ILO*, 2007, s. 15.

<sup>86</sup> M. Rönmar, (red.), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*, 2011, s. 35.

<sup>87</sup> M. Rönmar, (red.), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*, 2011, s. 41.

<sup>88</sup> *Ibid.*

<sup>89</sup> Sverige valde dock att inte ratificera denna konvention i väntan på ett EU-direktiv.

<sup>90</sup> M. Rönmar, (red.), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*, 2011, s. 47, 50.

alltid enkelt. En ILO-konvention kan visa ett bredare perspektiv och behandla frågor som EU:s arbetsrätt inte gjort. Vissa medlemsstater i EU väljer att inte godkänna konventioner med hänvisning till att de inte överensstämmer med EU:s krav. Herzfeld Olsson menar att EU-domstolens handlande under den senaste tiden uppmuntrar sådana argumentationer för att inte godkänna ILO:s konventioner.<sup>91</sup>

Sammanfattningsvis kan sägas att ILO:s arbete och dess konventioner ska verka som en lägsta nivå för den sociala dimensionen i EU. Konventionerna har haft en utvecklande roll av EU:s arbetsrätt även om de eventuellt inte varit avgörande för resultatet. En hänvisning i ett direktiv skulle kunna säkerställa att EU:s bestämmelser tolkas i enlighet med ILO:s normer. En diskussion kan dock föras vad som händer när EU:s lagstiftning inte överensstämmer med ILO:s normer.<sup>92</sup> Om ILO-konventionerna skulle omnämnas i artikel 6 i EU-fördraget om de grundläggande rättigheterna skulle det medföra en respekt för ILO i lagstiftningen. EU-domstolen har redan anammat detta i vissa fall.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> M. Rönmar, (red.), Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe, s. 50-51.

<sup>92</sup> M. Rönmar, (red.), Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe, 2011, s. 52.

<sup>93</sup> M. Rönmar, (red.), Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe, 2011, s. 54.



## 4. Återanställningsrätten i LAS och inhyrning från bemanningsföretag

Inom den privata sektorn i Sverige gäller principen om fri anställningsrätt för arbetsgivare. Denna princip gäller dock med vissa undantag. Den allra främsta inskränkningen i den fria anställningsrätten utgörs av diskrimineringslagstiftningen som skall utgöra ett hinder mot att arbetsgivare fattar godtyckliga anställningsbeslut.<sup>94</sup> En ytterligare inskränkning i den fria anställningsrätten är de företrädesregler som finns i 25-27 §§ i lagen om anställningsskydd, som redogörs för nedan.

### 4.1.1 Arbetstagares rätt till återanställning och arbetsgivares vilja att anlita bemanningsföretag

Rätten till återanställning kan aktualiseras för arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist men även för tidsbegränsat anställda vars anställning inte kommer att förlängas.<sup>95</sup> Den anställde skall dessförinnan ha anmält intresse samt ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.<sup>96</sup> Innan LAS kom till år 1974 var återanställningsrätten ofta reglerad i kollektivavtal.<sup>97</sup> Företrädesrätt till återanställning kräver dock att arbetstagaren skall ha varit anställd mer än tolv månader sammanlagt hos den aktuella arbetsgivaren under de senaste tre åren (för säsongsanställda gäller sex månader under två år). Tid i provanställning kan dock inte inräknas.<sup>98</sup>

Återanställningsrättens tidsfrist räknas från det att den anställde blev uppsagd, eller fick besked om uppsägning enligt 15 § LAS, tills nio månader passerat från den dag uppsägningstiden löpte ut. För säsongsanställda tar inte fristen sin början vid uppsägningen utan istället från det att ny säsong startar. Vid situationer då flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen dem emellan enligt den så kallade anciennitetsprincipen, likt turordning vid uppsägning, efter anställningstid hos arbetsgivaren och ålder. En arbetstagare som blivit uppsagd kan endast återropa sin företrädesrätt när den aktuella arbetsgivaren skall genomföra

---

<sup>94</sup> K. Källström, J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s.105-106.

<sup>95</sup> 25 § LAS.

<sup>96</sup> T. Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2010, s. 211.

<sup>97</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2011, s. 305.

<sup>98</sup> K. Källström, J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s. 152.

nyanställningar. Arbetstagaren är i dessa fall inte bunden till den anställningsform denne tidigare innehade hos arbetsgivaren utan kan ha företräde till samtliga nyanställningar inom den driftsenhet och det avtalsområde där arbetstagaren var anställd.<sup>99</sup> Inhyrning från bemanningsföretag, för att tillgodose ett tillfälligt arbetskraftsbehov, trots att det finns återanställningsberättigade har AD bedömt ligga inom arbetsgivares arbetsledningsrätt och inte nödvändigtvis utgöra en nyanställningssituation. För att en arbetsgivare skall anses ha agerat otillbörligt måste de enskilda omständigheterna, vid inhyrningen, ha varit sådana att arbetsgivarens handlingar kan bedömas som ett medvetet kringgående av företrädesreglerna i LAS.<sup>100</sup> Facken anser dock att detta innebär ett kringgående genom syftet med anställningsskyddslagen.<sup>101</sup> Här nedan följer en beskrivning av domstolen resonemang i ett mål från år 2003 där inhyrning skett då det funnits tidigare arbetstagare med gällande återanställningsrätt.

I AD 2003 nr 4 tvingades ett bolag i november 2000 säga upp 50 arbetstagare på grund av arbetsbrist. Under den efterföljande våren 2001 uppstod emellertid arbetskraftsbehov vid flera tillfällen vilket, efter lokala förhandlingar, ledde till att en grupp återanställdes medan andra fick sina uppsägningstider förlängda eller visstidsanställningar. Under hösten uppstod ytterligare arbetskraftsbehov och vid lokala förhandlingar erbjöds tidigare anställda med företrädesrätt nya visstidsanställningar. Detta vägrade den lokala organisationen att gå med på och bolaget beslutade då att tillgodose det aktuella arbetskraftsbehovet genom inhyrning av bemanningsföretag fram till årsskiftet. Förhandling inleddes enligt 38 § MBL och fördes sedan vidare till central nivå, dock utan att någon överenskommelse nåddes. Den centrala organisationen valde då att inlägga sitt veto, enligt 39 § MBL, mot inhyrningen. Bolaget, som ansåg att vetot saknade fog, valde därefter att hyra in personal från bemanningsföretag med stöd av 40 § MBL. I januari 2002 genomfördes nya förhandlingar gällande ytterligare arbetskraftsbehov under våren utan överenskommelse och bolaget anlät på nytt bemanningsföretag under våren.<sup>102</sup>

Tvistefrågorna för domstolen att ta ställning till var om de båda inhyrningarna under företrädesfristen utgjort brott mot företrädesreglerna i anställningsskyddslagen samt om bolaget, genom att bryta igenom vetot, gjort sig skyldigt till brott mot 39 § MBL.<sup>103</sup>

För företrädesfrågan hänvisar domstolen till bedömningen i en tidigare dom (AD 1980 nr 54) där man menar att lagtexten i denna del inte ”har den innebörden att en arbetsgivare, som i överensstämmelse med lagens regler har sagt upp en anställd på grund av arbetsbrist, skulle vara skyldig att så att säga ta vara på senare uppkommande arbetstillfällen för att bereda den uppsagda arbetstagaren sysselsättning”.<sup>104</sup> För det fall att inlåningen av personal skulle kunna betraktas som en nyanställningssituation hänvisade domstolen till förarbetena till LAS som uttalar ”att det står en arbetsgivare fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning före ettårsfristens (företrädesrättens tidsfrist vid denna tid) utgång även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan”.<sup>105</sup> Även den allmänna verksamhets-

---

<sup>99</sup> K. Källström, J. Malmberg, Anställningsförhållandet, 2009, s. 153.

<sup>100</sup> L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd – en lagkommentar, 2010, s. 669-670.

<sup>101</sup> <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/B9BAD5B65E4D2179C1256E70003577C0>

<sup>102</sup> AD 2003 nr 4, s. 15 f.

<sup>103</sup> AD 2003 nr 4, s. 16.

<sup>104</sup> AD 2003 nr 4, s. 17.

<sup>105</sup> Prop. 1973:129, s. 265.

ledning som arbetsgivaren har genom anställningsskyddslagen talar för att inlåningsbeslut inte skall kunna angripas med hänvisning till den lagen.

Vidare fördes, i det tidiga målet, en diskussion kring omfattningen av inlåning under företrädesfristen, ifråga om tidsrymd. Att beakta här är att det vid tiden för det tidiga målet (AD 1980 nr 54) var olagligt att hyra in personal varför det här istället var fråga om en inlåning. Domstolen fann dock inga skäl för ett generellt förbud mot inlåning under företrädesfristen föreligga utan hänvisade till att arbetsgivarens agerande och omständigheterna i det enskilda fallet måste anses otillbörliga för ett verkligt kringgående av företrädesrätten.

I det senare målet fastställde sedan domstolen att man med hänvisning till att inhyrningsbranschen idag är reglerad och allmänt accepterad kan göra en analogi med det tidiga målet vid bedömning av inlåning av personal. Därigenom ansågs inte ett generellt förbud mot inhyrning gälla. För ett påstått kringgående krävs dessutom ett syfte med agerandet som tydligt varit att undgå rättstillämpningen.<sup>106</sup>

Av detta följde således att bolaget inte kunde anses ha brutit mot företrädesreglerna. Allra helst då de erbjudit företrädesberättigade visstidsanställningar, vilket förbundet dock tackat nej till. Då inhyrning under företrädesfristen inte bedömdes strida mot lag, kollektivavtal eller vad som var allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, enligt 39 § MBL saknades även fog för det inlagda vetot. Bolaget hade därmed haft rätt att genomföra de aktuella inhyrningarna enligt 40 § MBL.<sup>107</sup>

En snarlik dom (AD 2007 nr 72) rörde ett bolag som mellan juni och december 2005 tvingats säga upp ett antal arbetstagare på grund av arbetsbrist. Flera av de uppsagda uppfyllde villkoret för återanställningsrätt. Inom återanställningsperioden uppstod emellertid ytterligare arbetskraftsbehov i januari 2006 och förhandlingar enligt 38 § MBL inleddes med förbundet, dock utan att överenskommelse nåddes. Bolaget valde då att från ett bemanningsföretag hyra in tre av de tidigare anställda över en sex-veckorsperiod. Av dessa hade endast en sådan anställningstid i bolaget att denne skulle ha utgjort en av de tre aktuella om det istället rört sig om återanställningar. I sin dom konstaterade AD, i linje med domen från 2003, att bolaget inte heller här kringgått anställningsskyddet. Tvärtom slog domstolen fast att inget annat var visat än att den aktuella inhyrningen ur företagsekonomisk synpunkt var det mest lämpliga sättet att hantera perioder av högre arbetsbelastning som i det aktuella fallet.

Det kan slutligen hävdas att återanställningsrätten, vid inhyrning från bemanningsföretag, enligt LAS möjliggjort kringgående. Detta gäller inte minst om inhyrningarna kunnat motiveras av företagsekonomiska skäl. Därför kan inte uteslutas att en uppsägning som motiverats av arbetsbrist döljer andra orsaker. Eftersom det enligt LAS inte innebär svårigheter att under tiden för återanställningsrätt utnyttja bemanningsföretag kan företrädesreglerna i situationer av inhyrning anses verkningslösa. Fackförbunden hävdar att majoriteten av anlitaandet av bemanningsföretag är ett sätt att kringgå återanställningsrätten. Dock tyder både förarbetena till LAS och praxis i AD på att syftet med lagen i denna del inte varit det.

---

<sup>106</sup> AD 2003 nr 4, s. 18.

<sup>107</sup> AD 2003 nr 4, s. 23.

#### 4.1.2 Kollektivavtalad förstärkt företrädes- och förhandlingsrätt

För bemanningsbranschen har arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen tecknat avtal med samtliga LO-förbund. Kollektivavtal finns även med Unionen, på tjänstemannaområdet, och Akademikerförbundet. Dessa avtal har tillkommit för att garantera de tillsvidareanställda i bemanningföretagen exempelvis viss sysselsättning och lönenivå.<sup>108</sup> I avtalsrörelsen 2009/2010 visade det sig emellertid att efterfrågan på en reglering med ett förbud för inhyrning från bemanningföretag, då det finns uppsagda arbetstagare med återanställningsrätt, var stor. Kraven på sådan reglering ställdes främst från LO:s sida. Avtalsförhandlingarna resulterade i ett antal olika lösningar, i andra fall reglerades frågan inte alls.<sup>109</sup> Här nedan följer två exempel på lösningar för förstärkt företrädes- och förhandlingsrätt som infördes i kollektivavtal i avtalsrörelsen.

##### 4.1.2.1 Teknikavtalet IF Metall - 1 april 2010 – 31 januari 2012

På industrins område införde Teknikavtalet *kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt* (§ 9 mom. 3) med specialregler för inhyrning av bemanningföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (§ 9 mom. 4). Förstärkt företrädesrätt skiljer sig på två vis i förhållande till den lagstadgade företrädesrätten i LAS. Dels löper den över en sammanhängande period om, i regel, sex månader och dels räknas den för samtliga uppsagda (vid den aktuella driftsinskränkningen) från den dag arbetstagaren med längst uppsägningstid avslutar sin anställning. Detta kan innebära att en arbetstagare med en uppsägningstid om en månad (därmed en lagstadgad företrädesrätt om tio månader) endast kan nyttja sin förstärkta företrädesrätt de sista fyra månaderna om det vid samma driftsinskränkning finns en arbetstagare med sex månaders uppsägningstid. Detta kommer sig av att företrädesrätten enligt LAS inte kan utsträckas längre än de nio månaderna. Genom avtalet finns dock utrymme för de lokala parterna att förlägga denna period till ett annat tillfälle inom anställningsskyddslagens ramar.<sup>110</sup>

För de fall arbetsgivaren vill hyra in personal från bemanningföretag under den tid det finns arbetstagare med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller att inhyrning får ske under 30 arbetsdagar. Inhyrningen måste även, av arbetsgivaren, kunna motiveras genom att den antingen löser ett tillfälligt behov eller för att den säkerställer produktionstakten under tiden arbetsgivaren genomför återanställningar. Om arbetsgivaren önskar hyra in under en längre period än de 30 arbetsdagarna skall överläggning ske med den lokala arbetstagarparten. Motsätter sig arbetstagarparten då inhyrningen finns för arbetsgivaren två möjligheter. Väljer arbetsgivaren att återanställa ges rätt att frångå turordningen för återanställning för en tredjedel av de aktuella arbetstagarna, om inte parterna tidigare på lokal nivå överenskommit turordningslista för återanställning. Väljer arbetsgivaren, trots motsättningen från facket, att genomföra inhyrningen blir denne, till det antal arbetstagare med återanställningsrätt som motsvarar antalet inhyrda, ålagd att betala tre månadslöner som ersättning för den förstärkta företrädesrätten.<sup>111</sup>

<sup>108</sup> Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2006, s. 195.

<sup>109</sup> SOU 2011:5, s. 61.

<sup>110</sup> Teknikavtalet IF Metall 2010, 2011, s. 54 f.

<sup>111</sup> § 9 mom. 4 och 5, Teknikavtalet IF Metall 2010, 2011.

Det kan argumenteras att den förkortningen, från nio till sex månader, av företrädesrätten som Teknikavtalet för in innebär en försämring ur anställningsskyddssynpunkt. Dock skall sägas att avtalet nu innebär ett reellt skydd, då anlitage av bemanningsföretag inte, av AD, ansetts utgöra en nyanställningssituation som den lagstadgade företrädesrätten utgår ifrån. Teknikavtalets lösning där en tredjedel kan återanställas utan hänsyn till turordningsregler fick utstå kritik från andra fackförbund vid avtalets tillkomst. Dessa menade att lösningen bidrog till att ytterligare lucka upp LAS.<sup>112</sup> Även mot denna kritik kan anföras att lösningen innebär en förstärkning av anställningsskyddet där skydd, enligt praxis, tidigare inte fanns.

#### 4.1.2.2 Detaljhandelsavtalet – 1 april 2010 – 31 mars 2012

För detaljhandeln finns ett avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund som i sitt senaste avtal införde regleringar för inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. I avtalets tredje bilaga, vilken inleds med att parterna är ense om att bemanningsföretag kan fungera som ett komplement till den ordinarie verksamheten, vilket lett till att regleringar för inhyrning nu införs i avtalet.

I bilagans § 1 tredje stycke anges att en arbetsgivare som önskar anlita bemanningsföretag för en period som överstiger fem veckor skall påkalla förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen, innebärande en *förstärkt facklig förhandlingsrätt*.<sup>113</sup> Vid denna förhandling skall arbetsgivaren motivera varför denne önskar hyra in bemanningsföretag samt klargöra varför inte arbetskraftsbehovet kan lösas genom återanställning, i det fall dessa arbetstagare har de (tillräckliga) kvalifikationer som krävs för arbetet. Om parterna på lokal nivå vid sådan förhandling inte kan enas gällande den aktuella inhyrningen kan arbetsgivaren begära prövning av frågan i en för parterna inrättad nämnd för inhyrning, som regleras i bilagans § 2. Vid prövning i nämnd kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag fram tills en vecka efter det att nämnden nått ett beslut.

Nämnden skall utgöras av en företrädare för vardera parten i avtalet samt en gemensamt utsedd opartisk ordförande som väljs bland ordinarie domare i AD, Svea Hovrätt eller HD. I sitt beslut, som i regel skall nås inom tre veckor, förklarar nämnden om arbetsgivarens åtgärder strider, eller anses strida, mot den i anställningsskyddslagen reglerade generella företrädesrätten. I det fall nämnden finner arbetsgivaren skyldig till företrädeskränkning kan denne välja att antingen avbryta inhyrningen inom en vecka från det att nämndens beslut delgivits, alternativt utge ekonomisk kompensation till de arbetstagare som företrädesrätten kränkts för. Om arbetsgivaren följer avtalet i denna del riskeras ingen ytterligare prövning i domstol för brott mot företrädesreglerna i anställningsskyddslagen.<sup>114</sup>

Vidare i avtalets § 3 mom. 8 har förbundet överlåtit på arbetsgivaren och den lokala fackklubben att tillsammans träffa överenskommelser för turordning vid

---

<sup>112</sup> <http://arbetet.se/2010/03/26/industrifacken-starkt-kritiska-till-avtalet/>

<sup>113</sup> SOU 2011:5, s. 63.

<sup>114</sup> Detaljhandelsavtalet, bilaga 3, § 2.

driftsinskränkningar och företrädesrätt till återanställning med förbehållet att detta sker i samråd med lokal ombudsman på arbetsplatsen.<sup>115</sup>

Avtalslösningarna med partsgemensamma nämnder har kritiserats från arbetsgivarhåll för att de ännu ett år efter avtalets tillkomst inte utnyttjats. Jonas Milton, vd för arbetsgivarorganisationen Almega, hävdar att detta visar på att konstruktionen med skiljenämnd inte fyller någon funktion och därmed är onödig. Det kan dock argumenteras, vilket även flera fackliga företrädare gör, att avtalen i sig innebar en förändring av situationen som gjort att nämnderna inte behövt utnyttjats. Arbetsgivarna är nu medvetna om att förhandling måste ske, vilket minskat omfattningen av den vanemässiga inhyrningen. Stor del av förändringen anses även kunna tillskrivas att konjunkturen återigen vänt uppåt och antalet uppsägningar därmed minskat.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup> Detaljhandelsavtalet § 3 mom. 8 samt Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal, s. 83.

<sup>116</sup> <http://arbetet.se/2011/06/10/?bemanningsnamnderna-ar-fullstandigt-onodiga>”/

## 5. Slutsatser

Denna uppsats har syftat till att redogöra för den rättsliga regleringens påverkan på bemanningsarbete i Sverige. Genom att ställa de olika parterna – facken, branschorganisationen Bemanningsföretagen och utredaren för implementeringen av bemanningsdirektivet – mot varandra har en förståelse försökt skapas för den komplexa bransch som bemanningsarbetet representerar. Denna förståelse har skapats genom diskussioner vilka resulterat i ett par argumentationer och slutsatser. I denna del av uppsatsen ska dessa sammanfattas för att få svar på uppsatsens frågeställningar.

### 5.1.1 Hur kan förslaget till implementering av bemanningsdirektivet komma att påverka anlitandet av bemanningsföretag?

De förslag på lagändringar som utredaren kommit fram till i sitt betänkande har mottagits med blandande känslor av de olika parterna. Bemanningsföretagen är starkt kritiska mot lagförslagen medan fackförbunden i stort är tillfredsställda, trots att de helst sett en implementering via kollektivavtal, vilket inte EU accepterar.

Genom analysen har det visats att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen markerar skyddets lägstanivå för bemanningsanställda. Lagförslaget innebär att de arbetsgivare som saknar kollektivavtal missgynnas. En överväldigande majoritet av bemanningsföretagen i Sverige är dock bundna av kollektivavtal, vilket får till följd att påverkan vad gäller uthyrningslagens likabehandling blir mycket liten.

Bemanningsdirektivet innebär en nationell översyn av lagstiftningen för att granska eventuella hinder mot anlitande av bemanningsföretag. I utredningen konstateras att förhandlingsskyldigheten i 38-40 §§ LAS visserligen kan uppfattas som en viss begränsning vid inhyrning av bemanningsföretag, dock anses den inte utgöra ett sådant hinder som direktivet beskriver vilket gör att förhandlingsskyldigheten kvarstår för arbetsgivare som vill anlita bemanningsföretag. Karensregeln i arbetsförmedlingslagen är en bestämmelse som finns till skydd för arbetsgivare mot arbetstagare som genom att byta arbetsgivare kan höja sin lön trots samma arbetsuppgifter. Förslaget är att karensregeln tas bort, vilket påverkar anlitande av bemanningsföretag positivt, då en försvårande omständighet för både arbetstagare och bemanningsföretag försvinner.

Bemanningsdirektivet kan komma att innebära högre kostnader för svenska arbetsgivare som anlitar utländska bemanningsföretag, då även dessa skall kunna tillförsäkras

minimnivåer enligt nya uthyrningslagen. Utredningen föreslår att en bevisregel skall införas i den nya lagen. Bevisregeln undanröjer ett hinder för bemanningsföretagen och kan därigenom bidra till ökat anlitage av bemanningsföretag i Sverige. Å andra sidan anses den innebära en begränsning i de fackliga organisationernas rätt att förhandla fram och utöva påtryckningar för att teckna kollektivavtal. Situationen som då skapas kan bli en grogrund för misstänkliggörande av utländska bemanningsföretag från svenska arbetstagarorganisationer. Sådana motsättningar kan inte anses gynna anlitage av utländska bemanningsföretag. Tillämpningen av en sådan bevisregel har även ansetts strida mot ILO-konventioner och artikel 11 i Europakonventionen, vilka behandlar förhandling- och strejkrätt. EU-domstolen har exempelvis, trots hänvisningar till ILO, konsekvent satt artiklarna om fri rörlighet inom unionen före de fackliga rättigheterna. Sammanfattningsvis kan sägas att det i båda fallen är något oklart vad en normkonflikt mellan EU å ena sidan och ILO och Europakonventionen å andra sidan kan innebära. I EU pågår just nu arbete med att se över utstationeringsreglerna, men framtagandet av nya lagförslag har försenats.<sup>117</sup> I ILO:s expertkommitté genomförs sedan två år tillbaka granskning huruvida ändringarna i utstationeringslagen efter Lavaldomen bryter mot ILO-konventionerna 87 och 98, om bland annat organisationsrätt och förhandlingsrätt. ILO anser sig dock, från den svenska regeringen, inte få tillräcklig information för att kunna fastställa detta och har därför skjutit granskningen på framtiden till dess att regeringen återkommer med svar som räcker för att bedömning skall kunna göras.<sup>118</sup>

### **5.1.2 När kan inhyrning från bemanningsföretag anses vara ett kringgående av återanställningsrätten i LAS?**

Förarbeten och praxis när det gäller inhyrning från bemanningsföretag då det finns tidigare arbetstagare med återanställningsrätt visar på stora möjligheter för arbetsgivare att kringgå lagen. Arbetsgivares rätt att själva bedöma när arbetsbrist föreligger och sedan inom tidsfristen för företrädesrätten till återanställning utnyttja bemanningsföretag för att lösa uppkomna personalbehov har skapat en, ur arbetstagarorganisationernas synvinkel, ohållbar situation. Lagens tillämpning i detta sammanhang har därför drivit fackförbunden att säkerställa möjligheten till återanställning via kollektivavtal. De nya avtalen innebär en reell återanställningsrätt vid situationer då arbetsgivare vill hyra in arbetskraft tillfälligt och har medfört en större medvetenhet hos arbetsgivarna om sina skyldigheter. Det är dock ännu för tidigt att tillskriva avtalen att ämnet inte längre är en så het stridsfråga. Nästa konjunkturnedgång, med påföljande uppsägningar, lär visa om frågan är slutgiltigt upplärd.

---

<sup>117</sup> [http://svt.se/2.22620/1.2704532/eu-regler\\_om\\_utstationering\\_forsenas](http://svt.se/2.22620/1.2704532/eu-regler_om_utstationering_forsenas)

<sup>118</sup> <http://arbetet.se/2012/01/11/ilo-underkanner-svenska-regeringens-svar-om-laval/>



## 6. Källförteckning

### Offentligt tryck

Europaparlamentets och rådets direktiv 1996/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, EUT C 83, 30.3.2010, s.389.

Konsoliderad version av fördraget om europeiska unionens funktionssätt, EUT C 83, 30.3.2010, s. 47.

Lissabonfördraget om ändring av fördraget om europeiska unionen och fördraget om upprättandet av europeiska gemenskapen, EUT C 306, 17.12.2007, s. 1.

Proposition 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m.m. given Stockholms slott den 25 maj 1973.

Proposition 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Proposition 1990/91:124 om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft m.m.

Regeringens skrivelse 2005/06:91 Anställningsvillkor i bemanningsföretag.

Statens offentliga utredningar 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen.

Statens offentliga utredningar 2011:5 Bemanningdirektivets genomförande i Sverige.

### EU-rättsfall

Mål 4/73 Nold mot Kommissionen.

Mål 36/75 Rutili mot Inrikesministern.

Mål 222/84 Johnston mot Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary.

## Rättsfall

AD 1978 nr 79

AD 1979 nr 31

AD 1980 nr 54

AD 2003 nr 4

AD 2007 nr 72

AD 2009 nr 89

## Litteratur

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, Studentlitteratur.

Hettne, Jörgen (red.), *EU-rättslig metod*, 2011, Norstedts Juridik.

Holke, Dan, *Medbestämmandelagen – med kommentar*, 2012, Norstedts.

Hydén, Håkan, *Rättsregler*, 2011, Studentlitteratur.

Källström, Kent – Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 2009, Iustus.

Lunning, Lars – Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, 2010, Norstedts Juridik.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, Norstedts Juridik.

Rönmar, Mia (red.), *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*, 2011, Hart Publishing.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten – En översikt*, 2010, Norstedts Juridik.

## Artiklar

Bernitz, Ulf, *Europarättens genomslag i svensk rätt – var star vi idag?* JT 2009-10 nr 3, s. 477-501.

Blommé, Linnéa, *Europarättens inverkan på arbetet i ILO*, Arbetsmarknadsdepartementet, 2007.

Malmberg, Jonas, *Hur ska bemanningsdirektivet genomföras i Sverige? – Ett diskussionsunderlag*, Working paper 2010:2, Faculty of law.

Sandgren, Claes, *Om empiri och rättsvetenskap (del I)*, JT 1995-96 nr 3, s. 726-748.

## Elektroniska källor

### Arbetet (f.d. LO-tidningen)

<http://arbetet.se/2009/11/03/har-har-du-dina-krav-2/> (2012-04-08)

<http://arbetet.se/2010/03/26/industrifacken-starkt-kritiska-till-avtalet/> (2012-04-08)

<http://arbetet.se/2011/06/10/bemanningsnamnderna-ar-fullstandigt-onodiga/> (2012-04-08)

<http://arbetet.se/2012/01/11/ilo-underkanner-svenska-regeringens-svar-om-laval/> (2012-04-08)

### **Bemanningsföretagen**

[http://www.bemanningsforetagen.se/sa\\_har\\_funkar\\_branschen/om\\_branschen/siffror](http://www.bemanningsforetagen.se/sa_har_funkar_branschen/om_branschen/siffror) (2012-02-25)

[http://www.bemanningsforetagen.se/sa\\_har\\_funkar\\_branschen/om\\_branschen/smarta\\_sanningar](http://www.bemanningsforetagen.se/sa_har_funkar_branschen/om_branschen/smarta_sanningar) (2012-02-25)

### **Bemanningsföretagens remissvar avseende SOU 2011:5**

[http://www.bemanningsforetagen.se/debatt-opinion/bemanningsdirektivet/sa\\_har\\_tycker\\_vi\\_4/remissvar\\_utredning\\_bemanningsdirektivet](http://www.bemanningsforetagen.se/debatt-opinion/bemanningsdirektivet/sa_har_tycker_vi_4/remissvar_utredning_bemanningsdirektivet) (2012-02-25)

### **Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna**

[http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file\\_archive/020521/bb9e3648d3ba4bc99876ca6c6485a221/europa\\_501104.pdf](http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/020521/bb9e3648d3ba4bc99876ca6c6485a221/europa_501104.pdf) (2012-06-01)

### **Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal – en rapport av Svenskt Näringsliv och LO**

[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/23FEDEDB27EDD958C12578B00044DB27/\\$file/Faktiska\\_konsekvenser.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/23FEDEDB27EDD958C12578B00044DB27/$file/Faktiska_konsekvenser.pdf) (2012-02-25)

### **Lag & Avtal**

<http://www.lag-avtal.se/nyheter/article50523.ece> (2012-02-25)

<http://www.lag-avtal.se/asikter/debatt/article138100.ece> (2012-02-25)

### **Landsorganisationen**

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/37840BD4828AADA5C12571E7004FF21B> (2012-02-25)

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/B9BAD5B65E4D2179C1256E70003577C0> (2012-02-25)

### **LO och TCO:s remissvar avseende SOU 2011:5**

<http://www.tco.se/056c7677-addb-48f6-b79b-0b6efc95fbe1.fodoc> (2012-02-25)

### **Sveriges Television**

[http://svt.se/2.22620/1.2704532/eu-regler\\_om\\_utstationering\\_forsenas](http://svt.se/2.22620/1.2704532/eu-regler_om_utstationering_forsenas) (2012-06-01)

## **Kollektivavtal**

Detaljhandelsavtalet – 1 april 2010 – 31 mars 2012

Teknikavtalet IF Metall - 1 april 2010 – 31 januari 2012