

Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, augusti 2017

Nytt på lagstiftningsfronten om arbetsrätt

På senaste tiden har det hänt mycket i fråga om arbetsrättslig lagstiftning och förberedelser för sådan. Det är dags att lämna en översikt över det nya.

Regeringens ursprungliga förslag om att **arbetsrättsliga villkor ska ställas vid offentlig upphandling** ([prop. 2015/16:195](#)) röstades ned av riksdagen. Men regeringen kom igen ([prop. 2016/17:163](#)) och denna gång lyckades det. De nya reglerna började att gälla den 1 juni 2017. De innebär att upphandlande myndigheter ska "om det är behövligt" ställa krav på villkor om lön, semester och arbetstid för arbetstagarna hos entreprenören och dennes underentreprenörer. Nivån på de krävda villkoren ska följa miniminivåerna i tillämpligt kollektivavtal.

Reglerna om **utstationering av arbetstagare i Sverige** har föranlett ett omfattande utredningsarbete som ännu inte är avslutat. Jag har skrivit om det i expertkommentarerna i arbetsrätt för [april 2010](#) och [oktober 2015](#). Nu har regeringen fått igenom omfattande ändringar i utstationeringslagen ([prop. 2016/17:107](#)) som också började gälla den 1 juni 2017. Reglerna ger i första hand facket bättre möjligheter att träffa kollektivavtal med utstationerande företag, om nödvändigt med stridsåtgärder, men de genomför också - delvis - EU:s så kallade [tillämpningsdirektiv till utstationeringsdirektivet](#) med främst administrativa åtgärder. Reglerna innebär att facket kan ta till stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med begränsade rättsverkningar och bara vissa minimivillkor. En annan principiell nyhet är att utstationerade arbetstagare som inte är med i facket ska kunna grunda en egen rätt på villkoren i kollektivavtalet, något som svenska (icke utstationerade) arbetstagare ju inte kan.

En del av tillämpningsdirektivet som återstår att genomföra gäller så kallat **entreprenörsansvar för löner** åtminstone i byggbranschen. Det har visat sig besvärligt att få till reglerna och nu är man inne på det tredje lagförslaget ([Ds 2017:30](#)) som kom i slutet av juni 2017. Jag har skrivit om de tidigare förslagen i expertkommentaren i arbetsrätt för [augusti 2016](#). Det senaste förslaget innebär att både huvudentreprenören och den direkta uppdragsgivaren till en försumlig underentreprenör ska kunna svara för förfallna löner till underentreprenörens anställda. Ansvaret ska enligt förslaget gälla för både svenska och utländska underentreprenörer i byggbranschen och avse inte bara minimilön utan den fulla avtalade lönen.

I slutet av maj 2017 kom ytterligare ett förslag som gäller **utstationering** ([Ds 2017:22](#)), främst **i fråga om vägtransporter**. Det föreslås att så kallade cabotagetransporter, när ett utländskt företag transporterar mellan olika platser i Sverige, ska jämföras med utstationering. Det föreslås också att **reglerna om anmälningsskyldighet för utstationering skärps**. Det tidigare undantaget för korta utstationeringar tas bort så att all utstationering ska anmälas till Arbetsmiljöverket. Den svenske uppdragsgivaren blir skyldig att kontrollera att det utstationerande företaget har gjort anmälan och underrätta Arbetsmiljöverket om så inte har skett. Följs inte reglerna, kan en sanktionsavgift tas ut. Polisen ska också kontrollera om cabotagetransporter har anmälts och underrätta Arbetsmiljöverket om så inte skett.

Från den 1 juli 2017 gäller nya regler om så kallat **meddelarskydd för privatanställda i offentligt**

finansierad verksamhet inom vård, skola och omsorg. Dessa anställda, och även uppdragstagare, får motsvarande rätt att lämna ut uppgifter för publicering och skydd mot att läckan efterforskas och mot repressalier som offentliganställda har. Den nya lagen heter lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. I slutet av maj 2017 kom ett förslag om att privatanställda i ytterligare verksamheter - **offentligt finansierad kollektivtrafik, färdtjänst och skolskjuts** - ska få samma rätt och skydd ([SOU 2017:41](#)). Sedan den 1 januari 2017 gäller som bekant lagen (2016:749) om särskilt **skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden**. Den lagen ger alla arbetstagare ett skydd. Jag har skrivit om privatanställdas yttrandefrihet i expertkommentaren i arbetsrätt för [mars 2012](#).

Det har föreslagits en ny lag om **företagshemligheter** som ska genomföra ett EU-direktiv per den 1 juni 2018 ([SOU 2017:45](#)). Förslaget innebär inte så stora nyheter i sak, men det blir lite bättre möjligheter att få tillfälliga, interimistiska, beslut för att skydda företagshemligheter. Det lämnas också förslag till straff för anställda eller motsvarande som olovligen utnyttjar eller avslöjar företagshemligheter som de har lovlig tillgång till i sin anställning. Det är samma förslag som en tidigare utredning lämnat och som jag skrivit om i expertkommentaren i arbetsrätt för [november 2008](#).

Det har också föreslagits en ny kamerabevakningslag ([SOU 2017:55](#)) som innebär en anpassning till [EU:s dataskyddsförordning](#) som kommer att ersätta personuppgiftslagen per den 25 maj 2018. Utredningen som lämnat förslaget hade i uppdrag att ta ställning till om integritetsskyddet på arbetsplatser behövde förbättras. I den delen föreslår utredningen att det införs en skyldighet att medbestämmandeförhandla innan arbetsgivaren inför sådan **kamerabevakning av en arbetsplats** som inte behöver länsstyrelsens tillstånd. Tillstånd krävs i vissa fall när allmänheten har tillträde till det bevakade området. Krävs tillstånd till arbetsplatsbevakningen, ska arbetsgivaren liksom hittills till tillståndsansökan bifoga ett yttrande från ett skyddsombud, en skyddskommitté eller en organisation som företräder arbetstagarna på arbetsplatsen. Jag har skrivit om kameraövervakning i expertkommentarerna i offentlig rätt för [juni 2011](#), [september 2012](#), [april 2013](#), [januari 2016](#) (särskilt avseende arbetsplatser) och [januari 2017](#). EU:s dataskyddsförordning har jag skrivit om i expertkommentarerna i offentlig rätt för [maj 2012](#), [april 2016](#) och [mars 2017](#).

Ett par nya arbetsrättsliga utredningar har också tillsatts. Den ena ska se över **begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder** ([dir. 2017:70](#)). Bakgrunden är den långdragna konflikten i Göteborgs hamn, där arbetsgivaren har kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet, men där en annan kollektivavtalslös organisation företräder de flesta arbetstagarna och vidtar stridsåtgärder. Det kontroversiella uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2018, det vill säga före valet nästa höst. Den andra utredningen ser över **olika frågor knutna till arbetstiden** ([dir. 2017:56](#)) och ska delredovisa senast den 31 mars 2018 samt slutredovisa senast den 31 januari 2019.



Sören Öman

Ordförande i Arbetsdomstolen. (Se även www.sorenoman.se)