

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Punkt 1

Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I SOU 2015:13 och del II SOU 2015:38

Arbetsmarknadsdepartementets dnr A2015/734/ARM och A2015/1050/ARM.

Slutbetänkandena beskriver hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden ska genomföras i svensk rätt (tillämpningsdirektivet och IMI-förordningen).

Utredningen inleder med att påpeka att utredningen inte behandlar en rad områden, bland annat den särskilda problematik som utstationering kan innebära i förhållande till socialförsäkringen (s. 54 SOU 2015:13 och s. 35 SOU 2015:38). Trots det tas socialförsäkringen kort upp i vissa avsnitt.

Utstationering är det begrepp som används i arbetsrättsligt sammanhang och som regleras i Europaparlamentets och Rådets direktiv 99/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) och i tillämpningsdirektivet. Utsändning rör socialförsäkring och regleras i Europaparlamentet och Rådets förordning (EG) 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och tillämpningsförordning 987/2009.

Utstationeringsdirektivet har artikel 48 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen och den fria rörligheten för tjänster som grund medan förordning 883/2004 har sin grund i fördragets artikel 42 och den fria rörligheten för personer.

Medan utstationeringen i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet inriktas på tjänsten som tillhandahålls och det arbetsrättsliga skyddet vid utövandet av den har utsändningen enligt förordningen fokus på socialförsäkringen för personen som rör sig inom EU men även skyldigheten för arbetsgivaren att betala socialavgifter. Det är därför olika intressen och olika incitament för en utstationering och för en utsändning.

I utredningen anges att huvudregeln är att en utstationerad arbetstagare kvarstår i socialförsäkringssystemet i det land där personen vanligtvis arbetar (s. 73 i SOU 2015:13 och s. 53 i SOU 2015:38). Definitionen av begreppen har dock vissa olikheter, utstationeringen har inte samma absoluta villkor som gäller för

utsändning. Till exempel finns det ingen tidsgräns för utstationeringens längd och heller inte något förbud mot att en utstationerad arbetstagare ersätter en tidigare utstationerad arbetstagare, vilket det finns när det gäller utsändning.

Vid bedömningen av om det är frågan om utstationering ska i stället en helhetsbedömning göras. Tillämpningsdirektivet lyfter fram exempel på omständigheter som kan beaktas. I tillämpningsdirektivet (12) anges att avsaknad av intyg om tillämplig lagstiftning gällande socialförsäkring kan tyda på att det inte är frågan om en utstationering.

Begreppens innebörd skiljer sig åt och det kan förekomma situationer när en person kan anses utstationerad enligt direktivet men inte utsänd enligt förordning 883/2004. Även den omvända situationen kan förekomma, dvs. att det är frågan om en socialförsäkringsrättslig utsändning men inte en utstationering. Vidare kan det förekomma att en person enligt förordning 883/2004 bedöms arbeta i två eller flera länder samtidigt som personen bedöms vara utstationerad. Eftersom detta inte tydligt beskrivs i betänkandet vill Försäkringskassan belysa olikheterna.

Huvudregeln enligt förordning 883/2004 är att en person ska omfattas av det lands lagstiftning där personen arbetar. Utsändning av arbetstagare utgör därför ett undantag från huvudregeln. En utsändning innebär att personen inte ska vara omfattad av svensk socialförsäkringslagstiftning trots arbete här samt att socialförsäkringsavgifter inte ska betalas. Vid utsändning av arbetstagare ska den behöriga institutionen i utsändningslandet därför göra en bedömning av de faktiska omständigheterna och utfärda ett intyg A1 om att villkoren för utsändning enligt förordning 883/2004 är uppfyllda. Intyget utfärdas också om personen regelbundet arbetar i två eller flera medlemsstater vilket som ovan anges också kan sammanfalla med en utstationeringssituation enligt direktivet.

Utredningen konstaterar att det kommer att ställas höga krav på en entreprenör som ska betala lön för en underentreprenörs anställda att på ett korrekt sätt kunna göra dessa bedömningar (s.146 i SOU 2015:38). Vidare anges att den som blir ansvarig för att betala lön till en underentreprenörs anställda också kan vara skyldig att göra avdrag för preliminär skatt och betala arbetsgivaravgifter. Dessa skyldigheter är beroende av bedömningen i det enskilda fallet om i vilken utsträckning en utstationerad arbetstagare ska betala skatt i Sverige och om arbetstagaren tillhör det svenska socialförsäkringssystemet (s. 147 i SOU 2015:38).

Vid utsändning av arbetstagare till Sverige ska som ovan anges den behöriga institutionen i utsändningslandet göra en bedömning av de faktiska omständigheterna och utfärda ett intyg A1 om att villkoren för utsändning enligt förordning 883/2004 är uppfyllda. Det är dock viktigt att notera att det är den behöriga institutionen som ska göra den slutliga bedömningen av vilket lands lagstiftning en person ska omfattas av enligt förordning 883/2004 och inte entreprenören/den som är skyldig att betala lön till de anställda.

I utredningen anges även att en arbetsgivare kan komma överens med en arbetstagare om att arbetstagaren ska överta arbetsgivarens skyldighet att betala avgifter. Det gäller om arbetsgivaren inte har något fast driftställe inom det territorium som arbetstagaren arbetar i. Vidare anges att en sådan

överenskommelse får till följd att arbetsgivaren befrias från avgiftsskyldigheten (s. 146 i SOU 2015:38). Det bör noteras att det i artikel 21.2 i förordning 987/2009 anges att en sådan överenskommelse inte åsidosätter arbetsgivarens underliggande skyldigheter.

Sverige har utnyttjat den möjlighet som finns att införa en anmälningsskyldighet vid utstationering som framgår av direktivet i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (s. 73 i SOU 2015:13). Den anmälningsskyldigheten är inte kopplad till utsändningsbestämmelserna för socialförsäkringen. Inte heller den informationsskyldighet som följer av direktivet och utstationeringslagen är kopplad till socialförsäkringen.

Sverige har bett att få en kopia av intyg A1 från andra länder när de utfärdar det. På grund av det stora antalet intyg som kommer in till Försäkringskassan är det dock svårt att få en överblick av till exempel i vilken omfattning utsändning förekommer vid en viss arbetsplats eller om en utsänd person ersätter en tidigare utsänd person. I de fall arbetet med kontrollåtgärder enligt tillämpningsdirektivet kan ha en koppling till socialförsäkringen deltar Försäkringskassan gärna i ett sådant arbete.

I övrigt har noterats att skrivningarna på s. 119 och s. 125 i SOU 2015:38 inte stämmer överens. På s. 119 anges att flertalet av de utstationerade arbetstagarna inom till exempel bygg- och anläggningssektorn omfattas av ett kollektivavtal. På s. 125 anges sedan att utstationerade arbetstagare oftast inte är medlemmar i Byggnads och alltså inte omfattas av kollektivavtalet.

Beslut om detta yttrande har fattats av vikarierande generaldirektör Ann Persson Grivas i närvaro av rättschef Eva Nordqvist och rättslig expert Erica Jonasson, den senare som föredragande.


Ann Persson Grivas
Erica Jonasson

1948

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...