

**LUNDS UNIVERSITET**

Juridiska fakulteten

Juridiska fakultetsstyrelsen

Professor Birgitta Nyström

**Remiss: Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – del I (SOU 2015:13)**

A2015/734/ARM

Juridiska fakultetsstyrelsen, som beretts att yttra sig över rubricerade remiss, får härmed avge följande yttrande, som utarbetats av professor Birgitta Nyström.

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 (nedan kallat tillämpningsdirektivet) antogs den 15 maj 2014. Utredningen om nya utstationeringsregler har haft till uppdrag att föreslå hur tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt samt bedöma om svensk rätt är förenligt med direktivet.

Förslagen i detta delbetänkande syftar till att stärka möjligheten till indrivning över medlemsstaternas gränser av administrativa avgifter som beslutats med anledning av bristande efterlevnad av bestämmelser rörande utstationering, öka möjligheterna för utstationerade arbetstagare att tillvarata sina rättigheter i Sverige, öka skyddet mot repressalier, uppnå tydligare definition av utstationering och förbättrad tillgång till information samt ett ökat samarbete med andra medlemsstater.

Utredningen föreslår en helt ny lag och en ny förordning om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa administrativa avgifter samt ändringar i bl.a. Utstationeringslagen (1999:678). Delbetänkandet är nära kopplat såväl till utredningens eget slutbetänkande, SOU 2015:38, som till den parlamentariska Utstationeringskommitténs betänkande som ska presenteras senast den 30 september 2015. Det är i vissa avseenden svårt att värdera de olika åtgärder som föreslås och kan komma att föreslås utan att beakta helheten i regelverket kring utstationering av arbetstagare.

Utstationering av arbetstagare medför olika möjliga komplikationer för medlemsstaterna, myndigheter, enskild arbetsgivare och arbetstagare, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt den nationella arbetsmarknadens funktionssätt. För svenskt vidkommande har EU-domstolens avgörande i Laval-målet (C-431/05), lagändringarna till följd av detta avgörande (Lex Laval), den efterföljande kritiken från ILO:s expertkommitté och den Europeiska kommittén för sociala rättigheter, olika forskningsrapporter samt den allmänna svenska debatten belyst en del av dessa problem.

Juridiska fakultetsstyrelsen delar utredningens uppfattning att det fordras preciseringar av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige och av om en

arbetstagare ska anses utstationerad samt att de föreslagna preciseringarna i utstationeringslagens 1 § andra stycket och 4 § andra stycket inte ändrar lagens tillämpningsområde.

Arbetsmiljöverket (AV) är sedan tillkomsten av utstationeringslagen svenskt förbindelsekontor och AV:s roll förstärktes genom lex Laval. Föreliggande betänkande innehåller förslag om förtydligande av AV:s informationsuppdrag. Utgångspunkten för utredningsuppdraget har varit att AV ska vara behörig myndighet när informationssystemet för den inre marknaden (IMI) införs, förutom när det gäller gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter där utgångspunkten är att Kronofogdemyndigheten är behörig. Tillämpningsdirektivet gör det möjligt att utse även andra organ som behöriga myndigheter. I utredningen diskuteras om de svenska arbetsmarknadsparterna skulle kunna åta sig en sådan roll. Alldeles oavsett det faktum att arbetsmarknadens parter inte förefaller intresserade av ett sådant uppdrag, delar den juridiska fakultetsstyrelsen utredningens slutsats att endast myndigheter bör utses till behöriga myndigheter. Övervägande skäl talar för detta ställningstagande och för att arbetsmarknadens parter inte i en institutionaliserad roll ska ha sådana uppgifter.

Vid halvårsskiftet 2013 infördes en anmälningsskyldighet vid utstationering. Juridiska fakultetsstyrelsen delar utredningens uppfattning att de svenska bestämmelserna om anmälningsskyldighet vid utstationering enligt Utstationeringslagen §§ 10 och 11 och förordningen 2013:352 är förenliga med tillämpningsdirektivet.

Frågorna om övervakning av utstationeringsreglernas efterlevnad och möjlighet för utstationerade arbetstagare att kunna utkräva sin rätt är, liksom möjlighet att ge och utkräva sanktioner för arbetsgivare med hemvist i annat land, centrala. Såväl arbetsmarknadens organisationer som AV har pekat på att övervakningen är svår att genomföra. Från fackligt håll har också framhållits problem med att till Sverige utstationerade arbetstagare haft svårigheter med att få ut rätt lön etc.

Bestämmelser om minimilön återfinns i Sverige uteslutande i kollektivavtal, i den mån sådana regler finns över huvud taget. Enligt gällande svensk rätt krävs det att det finns ett för arbetsgivaren i det enskilda fallet gällande kollektivavtal för att krav om minimilön/lön ska kunna göras gällande vid svensk domstol av utstationerade arbetstagare. Vidare kan endast enskilda arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande organisationen med stöd av kollektivavtalet kräva att lönebestämmelserna tillämpas på dem. Det har tidigare ansetts tillräckligt med arbetstagarorganisationernas bevakning av att kollektivavtal följs, men tillämpningsdirektivet (artikel 11.1 om effektiva sätt att lämna in klagomål och inleda rättsliga förfaranden) kräver att den utstationerade arbetstagaren – även om denne inte är medlem i den avtalsslutande organisationen - ska kunna åberopa de arbets- och anställningsvillkor som avses i 5 a § första stycket eller 5 b § första stycket i utstationeringslagen. Utredningen föreslår att en sådan bestämmelse införs i utstationeringslagen. Juridiska fakultetsstyrelsen delar utredningens bedömning beträffande nödvändigheten av en sådan bestämmelse för att uppfylla tillämpningsdirektivets krav.

När det gäller preskription föreslår utredningen att reglerna i 64-66 och 68 §§ MBL samt 33 § semesterlagen ska tillämpas när det gäller arbets- och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal och att en särskild regel i utstationeringslagen beträffande preskription införs. Preskriptionsbestämmelserna inom arbetsrätten är komplicerade och de kan dessutom skifta beroende på hur tvisten ser ut. En omständig-

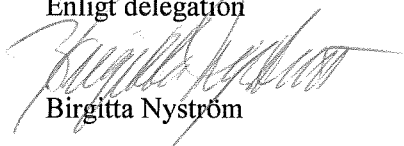
het av betydelse är om tvisten gäller organiserade eller oorganiserade arbetstagare. Det får antas att det i regel är oorganiserade utstationerade arbetstagare som väcker talan med kollektivavtalet som grund. Att utredningen valt att hänvisa till 33 § semesterlagen är naturligt, då denna bestämmelse avser krav från både organiserade och oorganiserade. Att däremot använda sig av 64-66 och 68 §§ MBL är mera tveksamt; fristen för väckande av talan blir kort och reglerna om tvisteförhandling saknar tillämpning för oorganiserade. Juridiska fakultetsstyrelsen finner att det vore mera lämpligt att ha en egen preskriptionsbestämmelse i Utstationeringslagen för arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtal. Detta skulle visserligen medföra ännu fler särskilda preskriptionsbestämmelser inom arbetsrätten, men en till Sverige utstationerad arbetstagare, som normalt inte tillhör en svensk fackförening, måste ändå ha en rimligt enkel möjlighet att – även utan stöd av en fackförening som eventuellt har intresse av att hävda sitt kollektivavtal – kunna förstå och kunna få rimlig tid på sig att använda sig av det tillämpliga regelverket för att få ut sina lagliga rättigheter.

Förslaget om att införa en särskild regel om skydd mot repressalier är välgrundat. Nuvarande svenska regler uppfyller knappast direktivets krav i detta avseende. Utredningen föreslår här en lösning likt repressalieförbudet i diskrimineringslagen, vilket synes vara lämpligt. Utredningen förordar skadestånd som sanktion. Skadestånd är den normala sanktionen inom arbetsrätten och det finns inga skäl varför man skulle frångå detta här. Den bevisbörderegeln som föreslås finner juridiska fakultetsstyrelsen ändamålsenlig.

Utredningens förslag innebär att AV får ytterligare utvidgade uppgifter. Det får förutsättas att nödvändig kompetens och resurser för att fullgöra dessa uppgifter tillförs AV.

Ett övergripande syfte vid genomförande av EU-direktiv på arbetsrättens område är, vilket också gäller för denna utredning, att någon överimplementering inte ska ske, liksom att den s.k. svenska modellen för arbetsmarknadsreglering ska respekteras. Även om den reglering som föreslås ytterligare komplicerar det arbetsrättsliga regelverket, framför allt på detaljnivå, har utredningen enligt juridiska fakultetsstyrelsens uppfattning med sitt förslag lyckats uppfylla dessa mål.

Enligt delegation



Birgitta Nyström