

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Stockholm

Vår referens

Dnr

2019-09-17

Lise-Lotte Argulander

A2019/01110/ARM

Remissvar SOU 2019:25 Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet

Företagarna har givits möjlighet att yttra sig över betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet, SOU 2019:25.

Företagarnas remissvar har koncentrerats till de delar som vi har bedömt ha störst inverkan på mindre företag och kommenterat dessa.

Sammanfattningsvis

Företagarna lämnar härmed följande synpunkter gällande utstationeringsdirektivets ändringar.

- Generellt anser Företagarna att av de många ändringar som föreslås har komplicerats och gjorts onödigt administrativt betungande för utstationerande företag. Regelverk av denna karaktär bör alltid vara tydliga och transparenta för att undvika rättsosäkerhet i tillämpningen.
- Avseende begreppet lön anser Företagarna att det är missvisande att inte i lagtexten ange att det är ”obligatoriska lönedelar” som avses och som kan krävas med hjälp av stridsåtgärder. Det är inte tillräckligt transparent att det enbart står i motiven till lagtexten. För de mindre utstationerande företagen blir det problematiskt att hitta rätt information om inte lagtexten blir mer tydlig.
- Vid långvarig utstationering bör villkoren som ska gälla vid vissa tidpunkter tydliggöras för att bli mer transparent och förutsägbart. Gällande beräkningstid för långvarig utstationering är den komplicerad och ytterligt svårtillämpad när även ”kortvariga avbrott” ska inräknas. Företagarna hade hellre sett en ”faktiskt

beräknad tid” för att beräkningsmodellen inte ska bli alltför betungade för företagen.

- Överimplementeringen gällande informationsskyldighet till de arbetstagare som ersätter annan arbetstagare bör inte genomföras.
- Företagarna beklagar att utredningen inte lägger några skarpa förslag om införande av sanktionsmöjligheter för Arbetsmiljöverket att ta till för de fackliga organisationer som struntar i att inge villkor i kollektivavtal som ska tillämpas.
- Gällande utstationering av uthyrda arbetstagare ställer sig Företagarna bakom Svenskt Näringslivs bedömning och motivering.

Villkor i utstationeringsdirektivets hårda kärna

Utredningen har valt att inte tydliggöra vad som avses med det ändrade begreppet från ”minimilön” till ”lön” i lagtexten vilket företagarna anser inte är tydligt och inte transparent. Enligt direktivet avses ”obligatoriska delar av lönen” vilket Företagarna anser kunde ha klargjorts även i lagtexten. Det räcker inte med att det står i motiveringen till lagtexten. Det kan leda till att bedömningen om en stridsåtgärd som vidtas är lovlig eller ej blir onödigt krånglig och svår. För de utstationerande företagen bör det vara enklare att läsa sig till vad som gäller direkt i lagtexten än att de även ska behöva gå tillbaka till motiveringen för att få information om vad som ingår i begreppet ”lön”.

Företagarna delar utredningens slutsats att stridsåtgärder inte ska få vidtas för att driva igenom kostnader som har uppstått i till följd av utstationering till Sverige utan enbart om det avser kostnader som arbetstagaren ådragit sig i Sverige och om som finns angivet i ett centralt kollektivavtal.

Företagarna beklagar att utredningen valt att överimplementera vissa delar till nackdel för de mindre utstationerande företagen med betydande regelbörda som följd. Detta gäller bland annat om informationsskyldigheten till arbetstagare som ersätter en annan arbetstagare som är en klar överimplementering jämfört med direktivet. Något som Företagarna anser inte ska genomföras.

Ingivna villkor enligt kollektivavtal

Företagarna delar utredningens syn att det är nödvändigt att de fackliga organisationerna inger de villkor till Arbetsmiljöverket som får genomdrivas med hjälp av stridsåtgärder. Det är inte tillfyllest att en facklig organisation kan strunta i det och sedan vidta stridsåtgärder. I den delen hade Företagarna önskat att utredningen uttalat att stridsåtgärder vidtagna när gällande villkor ej finns inlämnade är olovliga.

Vidare beklagar Företagarna att utredningen inte lämnar tydligare förslag för att bättre kunna komma tillrätta med de brister som utstationeringsregistret idag har. Det som utredningen kommit fram till i kap 7 räcker inte. Företagarna hade gärna sett att utredningen lagt förslag om att i författningar ge Arbetsmiljöverket möjlighet att vidta sanktioner mot de fackliga organisationer som inte lämnar in gällande villkor. Det skulle öka transparensen för de utstationerande företagen när de ska ta reda på vilka villkor som gäller i Sverige och möjligen också öka incitamentet för de fackliga organisationerna

att lämna in villkor som ska gälla. Inte minst får det betydelse för när en utstationering ska anses vara långvarig och vilka villkor som då får tillämpas.

Långvarig utstationering

För att bedöma om en utstationering är långvarig eller inte anser Företagarna att utredningen drar alltför långtgående slutsatser när det gäller beräkningsmodellen och att ändringsdirektivet enbart ger utrymme för att gå på den faktiskt varande utstationeringstiden. Den tolkning som utredningen gör gällande att "kortvariga uppehåll" ska inräknas bidrar till ökad regelbörda och tolkningsproblem för de utstationerande företagen.

De villkor som ska tillämpas och gälla vid långvarig utstationering behöver förtydligas och inte enbart uppräknas övergripande. Det är inte tillräckligt transparent för det utstationerande företaget med enbart en uppräkning av lagstiftningen.

Företagarna anser vidare att tillåtligheten att vidta stridsåtgärder bör inträda först när det är klarlagt att det finns arbetstagare som har uppnått eller kommer att uppnå de tidsgränser som avses.

Informationsskyldigheten till arbetstagare som utredningen föreslår bör inte genomföras i den form som föreslås gällande information till arbetstagare om tidigare arbetstagares utstationeringstid. Den överimplementering som förslås samt att den i sig kan leda till betungade administrativa insatser för de mindre företagen som utstationerar bör tas i beaktande.

Utstationering av uthyrda arbetstagare

Företagarna delar Svenskt Näringslivs bedömning och motivering om att uthyrningslagens tillämpning vid utstationering i 3, 4, och 6-8 §§ går emot grundläggande principer och inte bör genomföras.

Företagarna anser också att någon särskild informationsregel inte bör införas i uthyrningslagen och ska en sådan införas behöver tidsgränsen om 10 dagar vara betydligt längre för att rena förbiseenden inte ska få alltför långtgående konsekvenser. Mindre företag med betydligt sämre administrativa förutsättningar bör ges en chans till att hinna göra rätt.

Företagarna

Patrik Nilsson

Chef Analys & Opinion

Lise-Lotte Argulander

Jur. Kand. specialist arbetsrätt & arbetsmiljö