

Datum:	2019-09-06
Ärendenr:	731

Arbetsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och
arbetsmiljö
103 33 Stockholm

Er ref: A2019/01110/ARM

Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) har beretts tillfälle att yttra sig över förslaget om genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet. Inledningsvis konstateras att den bransch som BAO representerar inte i någon större utsträckning påverkas av förändringarna i förslaget. BAO har dock tagit del av betänkandet och valt att yttra sig över nedan anförda delar.

Begreppet "minimilön" ändras till lön

Förslaget innebär en ändring av 5 b, första stycket 2 § utstationeringslagen där begreppet minimilön ersätts med begreppet lön. Med lön ska förstås samtliga löne-/ersättningskomponenter som är obligatoriska i utstationeringslandet enligt bland annat kollektivavtal. Den svenska regleringen kring dessa frågor skiljer sig avsevärt åt från hur det ser ut i många andra länder i Europa. Den svenska modellen utgår ifrån att arbetsmarknadens parter tar ansvar för utformningen av löne- och allmänna anställningsvillkor samt anpassar kollektivavtalen till förutsättningarna i olika branscher. Det finns inget enkelt sätt att beskriva dessa avtalskonstruktioner på och det blir särskilt komplicerat i branscher där avtalen är sifferlösa och lönen sätts individuellt i samtal mellan chef och medarbetare.

Av betänkandet framgår att det är de svenska arbetstagarorganisationerna som har att bedöma vilka komponenter som ska räknas in i den lön som kan komma att genomdrivas med stöd av stridsåtgärder enligt det upprättade förslaget.

BAO ser att det kan uppstå en svårighet med förutsebarhet och transparens för utstationerande företag avseende vilka lönevillkor de har att förhålla sig till vid en utstationering. Den nuvarande utformningen av förslaget lämnar ett omfattande utrymme för de fackliga organisationerna att enskilt avgöra vad som omfattas av begreppet lön samt - som en konsekvens av detta - i vilka situationer de har rätt att vidta stridsåtgärder.

BAO ser det som bekymmersamt att lämna över en sådan omfattande och komplex fråga till endast en part på arbetsmarknaden då det är parterna gemensamt som bär ansvaret för tolkning och tillämpning av kollektivavtalen.

Tjänsteutövningen ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader

Enligt förslaget ska vid långvarig utstationering utökade villkor tillförsäkras de utstationerade arbetstagarna när utstationeringens längd överskrider 12 månader alternativt 18 månader i de fall en motiverad anmälan inkommit till Arbetsmiljöverket. Det

är således av stor vikt att en arbetsgivare har kontroll över när en utstationering har påbörjats och när de olika tidsgränserna passerats. Denna bedömning kan vid en första anblick framstå som enkel men kompliceras av ett flertal faktorer som resulterar i intrikata bedömningar och ett antal administrativa pålagor för arbetsgivarna.

Av författningskommentaren framgår att begreppet "samma arbete på samma plats" är ett svårtolkat och vagt begrepp. Ett arbete kan anses utgöra "samma arbete på samma plats" om det arbete som utförs:

- 1) sker inom ramen för samma projekt men avser olika objekt,
- 2) arbetet utförs på olika adresser om den tidigare utstationerade arbetstagaren skulle ha utfört arbete på den nya adressen, samt
- 3) om omständigheterna är sådana att den tidigare utstationerade arbetstagaren:
 - a) utifrån sina kvalifikationer, och
 - b) innehållet i dennes arbetsuppgifter

hade kunnat vara utstationerad för att utföra även det arbete som den individ som ersatte honom eller henne utför.

Bedömningen av hur länge en utstationering pågått är således beroende av typen av arbete samt hos vilken arbetsgivare arbetet utförts. Denna modell för beräkning av utstationeringstiden frikopplar bedömningen till stor del från individen och den tid en specifik individ arbetat hos arbetsgivaren.

BAO är av uppfattningen att den här vida tolkning av begreppet "samma arbete på samma plats" kommer att skapa en osäkerhet och oförutsebarhet vid tillämpningen av bestämmelserna i utstationeringslagen dels avseende hur och på vilket sätt utstationeringstiden ska beräknas dels avseende vilka anställningsvillkor som ska tillämpas på respektive utstationerad arbetstagare.

Av betänkandet framgår ej heller om det finns någon borte tidsgräns för när ett arbete ska anses falla inom ramen för "samma arbete på samma plats". Denna otydlighet innebär ytterligare bedömningssvårigheter för utstationerande arbetsgivare vid beräkningen av utstationeringstiden.

Med vänlig hälsning,

**BANKINSTITUTENS
ARBETSGIVAREORGANISATION**

Gunilla Grenö
Verkställande direktör