

2019-09-12

Arbetsmarknadsdepartementet
Stockholm
Sverige

Sofia Råsmar
072-5273120
sofia.rasmar@tco.se

Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25)

Refnr: A2019/01110/ARM

2018 års utstationeringsutredning (utredningen) har haft i uppdrag att lämna förslag om hur *Europaparlamentets och rådets direktiv 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster* (ändringsdirektivet) ska genomföras i svensk rätt och så långt som möjligt i detta arbete uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare samtidigt som den fria rörligheten för tjänster respekteras.

Utgångspunkten för utredningens överväganden och förslag har varit den svenska arbetsmarknadsmodellen och det gällande systemet för hur utstationeringsdirektivet har genomförts i Sverige.

TCO har tagit del av utredningen. Yttrandet följer betänkandets disposition.

Sammanfattning

- Utredningens förslag synes även omfatta arbetstagare som är utstationerade från tredje land. TCO saknar en konsekvensanalys i denna del.
- TCO instämmer inte i utredningens bedömning av hur en förlängning av tidsgränsen ska gå till.
- TCO instämmer inte i utredningens bedömning att justeringarna i utstationeringslagen inte har någon påverkan på upphandlingslagstiftningen.

4 Villkor i utstationeringsdirektivets hårda kärna

4.4.2 Begreppet minimilön bör ersättas med begreppet lön

TCO instämmer i utredningens förslag att begreppet *minimilön* i den nuvarande 5 a § första stycket 2 utstationeringslagen ska ersättas med begreppet *lön*.

TCO har dock under punkten 4.4.3 synpunkter på utredningens beskrivning av hur ändringsdirektivets nya lönebegrepp ska genomföras i svensk lagstiftning.

4.4.3 Likabehandling av arbetstagare och tjänsteföretag

TCO instämmer inte i utredningens resonemang under punkten 4.4.3 men tillstyrker utredningens förslag att den lön som krävs med stöd av stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare inte får bestämmas på ett sätt som innebär att utstationerande företag behandlas mindre förmånligt i förhållande till svenska företag som är bundna av det aktuella kollektivavtalet. Den ram som utredningen förespråkar ligger inom ramen för vad TCO förespråkade under revideringen av utstationeringsdirektivet, dvs. att *utländska arbetstagare ska likabehandlas med inhemska arbetstagare*.

TCO har dock synpunkter på utredningens resonemang kring obligatoriska lönekomponenter. Så som utredningen påpekar har det under utredningens gång framförts att kravet på obligatoriska lönekomponenter inte gäller när lönen fastställts på något av de alternativa sätt som anges i artikel 3.8 2 st utstationeringsdirektivet. TCO var en av dem som hade synpunkter på utredningens tolkning och vi menar att det framgår av det faktum att det i artikel 3.1 direktivet anges:

”(...) Med avseende på tillämpningen av detta direktiv ska begreppet lön fastställas enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad och innefatta alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som i den medlemsstaten förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8.(...)”

Just ordet ”eller” visar på att det sätt som Sverige valt att genomföra utstationeringsdirektivet är ett alternativt sätt och omfattas därmed inte av bestämmelserna om obligatoriska lönekomponenter som snarare tar sikte på ett system med de alternativ som presenteras i första delen av stycket.

TCO instämmer dock i att när nu begreppet minimilön ersätts med begreppet lön så bör det i svensk rätt införas någon slags ram inom vilken svenska fackliga organisationer ska fastställa vilka lönevillkor

som utstationerade arbetsgivare ska tillämpa på sina arbetstagare. En sådan ram bör ta sikte just på att en högre lön inte får krävas för utstationerade arbetstagare än inhemska arbetstagare precis så som utredningen föreslår.

4.4.4 Ersättning för resa, kost och logi

TCO har inget att invända mot utredningens förslag att den ersättning som numera anges i den nya artikeln 3. 1 första stycket punkt i avser ersättning för resor inom värdlandet.

I utredningen anges att det inte såvitt utredningen kunnat finna finns några bestämmelser som ger arbetstagare rätt till ersättning för resa, kost och logi i svensk lagstiftning. Utredningen anger vidare att på motsvarande sätt som gäller för lön regleras sådana villkor i Sverige endast i kollektivavtal. Det finns regleringar i vissa kollektivavtal men TCO vill framhålla att det får anses mycket vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden att en arbetsgivare ersätter sina arbetstagare krona för krona för varje erlagd utgift och därtill kommande traktamente motsvarande belopp som kan utges skattefritt.

4.4.5 Villkor för inkvartering

TCO instämmer i utredningens förslag att svenska arbetstagarorganisationer ska ges rätt att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genomdriva eventuella villkor om inkvartering i ett sådant kollektivavtal som avses i den bestämmelsen.

4.4.6 Bedömningen av om arbetstagaren får rätt lön

TCO är positiv till den av utredningen föreslagna presumptionsregeln som innebär att ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska beaktas vid bedömningen av om en arbetsgivare har betalat minst en sådan lön som avses i 5 a § samma lag.

Innan ändringsdirektivet tillkom har det rått olika uppfattningar om vilket land som ska garantera rätt till ersättning till följd av faktiska utgifter för utstationering från det utsändande landet till värdlandet. Ändringsdirektivet är dock tydligt att oavsett hur reglerna tidigare har varit så ska dessa utgifter ersättas enligt hemlandets lagstiftning och/eller praxis. Även om det utsändande landet skulle sakna lag/praxis om ersättnings för sådana faktiska utgifter innebär direktivet, enligt TCO:s tolkning, att ersättning ska utgå.

Under utredningens gång har de fackliga representanterna i gruppen lyft frågetecken kring hur dessa arbetstagarers lön ska kunna garanteras. Om lönen inte kan garanteras så finns det en risk att det uppmuntrar oseriösa arbetsgivare att dra av faktiska utgifter för utstationering på lönen (särskilt om inhemsk lag/praxis på området

saknas). Det är därför särskilt glädjande att utredningen nu – i linje med direktivet - föreslår en presumtionsregel för att undkomma denna risk. TCO menar dock att det måste framgå av förarbetena till den nya regeln att grunden till ersättningen bör framgå av lönespecifikationen.

5 Villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare

5.4.3 Utstationering enligt artikel 1.3 andra stycket utstationeringsdirektivet

TCO instämmer i utredningens förslag att en ny 3 a § i utstationeringslagen bör tillföras vari ska anges att med utstationering ska jämföras att en arbetstagare hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänds till Sverige av ett användarföretag för att utföra arbete här i landet.

5.4.4 Likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstagare

TCO noterar utredningens förslag i fråga om vilka bestämmelser i uthyrningslagen som ska tillämpas vid utstationering av uthyrda arbetstagare i Sverige mot bakgrund av de nya bestämmelserna i ändringsdirektivet. TCO delar i det sammanhanget utredningens bedömning att förslagen i den delen inte påverkar förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare. Den praktiska betydelsen av Sveriges genomförande av bemanningsdirektivets likabehandlingsprincip vid utstationering bör vara begränsad.

5.4.5 Frågan om mer likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstagare

TCO instämmer i utredningens bedömning att det saknas skäl att göra ytterligare ändringar av svensk rätt i fråga om villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

5.4.6 Svenska kundföretags informationsskyldighet om grundläggande arbets- och anställningsvillkor

TCO instämmer i utredningens förslag om svenska kundföretags informationsskyldighet om grundläggande arbets- och anställningsvillkor.

5.4.7 Svenska kundföretags informationsskyldighet om inhyrda arbetstagares arbete i annat land

TCO instämmer i utredningens förslag om svenska kundföretags informationsskyldighet om inhyrda arbetstagare i annat land.

6 Villkoren vid långvarig utstationering

6.5 Överväganden och förslag

6.5.1 Ett genomförande inom ramen för det nuvarande systemet

TCO instämmer i utredningens bedömning att det befintliga systemet för att se till att villkor inom utstationeringsdirektivets hårda kärna tillämpas på utstationerade arbetstagare i Sverige även bör användas när det gäller villkoren vid långvarig utstationering.

6.5.2 Lagreglerade arbets- och anställningsvillkor vid långvarig utstationering

TCO noterar utredningens förslag till avgränsning avseende vilka regler som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare som varit här i mer än 12 månader. TCO beklagar att utredningen inte på ett än tydligare sätt kunnat ange vilka villkor som tillkommer vid långvarig utstationering.

6.5.3 Förlängning av tidsgränsen i vissa fall

TCO delar inte utredningens bedömning av hur en förlängning av tidsgränsen ska gå till. Utredningen anser att det inte finns något stöd för att göra någon materiell prövning av de skäl för att förlänga tidsgränsen som lämnas in utan menar enbart att om anmälan uppfyller de formella kraven ska anmälan innebära att tillämpningen av bestämmelserna skjuts upp till efter 18 månader. TCO anser att det i ordet ”motivera” ligger en rätt för medlemsstaterna att efterfråga specifik information och förklaring och att en sådan måste kunna värderas.

6.5.4 Undantag för förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal

TCO instämmer i utredningens förslag att artikel 3.1 a i utstationeringsdirektivet inte föranleder någon ändring i fråga om vilka villkor som enligt 5 § utstationeringslagen ska tillämpas vid en utstationering i Sverige.

6.5.5 Kollektivavtalsreglerade villkor vid långvarig utstationering

TCO har inget att invända mot utredningens bedömning.

6.5.6 Sammanläggning av tid när utstationerade arbetstagare ersätter varandra

TCO instämmer i utredningens förslag och bedömning av vad som kan anses utgöra samma arbete på samma plats. TCO vill dock förtydliga att den effektiva tiden av utstationering inte enbart ska ingripa själva arbetstiden och perioden mellan att två arbetstagare avlöser varandra utan även alla viloperioder för den enskilde arbetstagaren dagligen, veckovis och årligen däremellan. All sådan tid ska därmed räknas in i den totala tiden.

6.5.7 Kollektivavtal som har slutits efter en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd

TCO har inget att invända mot utredningens förslag att ett kollektivavtal som slutits till följd av en stridsåtgärd enligt den ovan föreslagna regleringen, eller varsel om en sådan åtgärd, ska ha begränsade rättsverkningar som anges i den nuvarande 5 b § utstationeringslagen.

6.5.8 Utstationerade arbetstagares rätt att åberopa villkor i kollektivavtal

TCO har inget att invända mot utredningens bedömning under avsnittet utstationerade arbetstagares rätt att åberopa villkor i kollektivavtal.

6.5.9 Arbetsgivares skyldigheter gentemot svenska arbetstagarorganisationer

TCO har inget att invända mot utredningens förslag under avsnittet arbetsgivares skyldigheter gentemot svenska arbetstagarorganisationer.

6.5.10 Utökad upplysningsskyldighet i förhållande till utstationerade arbetstagare

TCO instämmer i utredningens förslag under avsnittet utökad upplysningsskyldighet i förhållande till utstationerade arbetstagare. TCO noterar också att artikel 7.2 i arbetsvillkorsdirektivet innehåller regler i detta avseende.

6.5.11 Stridsåtgärds olovlighet enligt medbestämmandelagen

TCO noterar utredningens bedömning under avsnittet stridsåtgärds olovlighet enligt medbestämmandelagen. TCO anser dock att det i det kommande författningsarbetet närmare bör redovisas hur bedömningen av stridsåtgärdens lovlighet närmare ska göras för att regelverket inte ska få en hämmande verkan.

7 Transparens, myndighetssamarbete samt övervakning, kontroll och efterlevnad

7.4 Överväganden och förslag

7.4.1 Offentliggörande av information om arbets- och anställningsvillkor samt om lönekomponenter

TCO noterar utredningens bedömning och hänvisar till vår kommentar under avsnitt 6.5.2.

7.4.2 Samarbete mellan myndigheter

TCO instämmer i myndighetens bedömning under detta avsnitt.

7.4.3 Övervakning, kontroll och efterlevnad

TCO har inga invändningar.

7.5 Något om utstationeringsregistret

Utredningen anger att det inte ligger i dess uppdrag att föreslå ändringar i utstationeringsregistret. TCO vill betona att ett väl fungerande utstationeringsregister är en förutsättning för att utstationeringsreglerna ska kunna efterlevas. Av denna anledning är det välkommet att utredningen, trots avsaknad av uppdrag, pekar på att registret behöver ses över. TCO välkomnar en sådan översyn.

8 Förslagen i förhållande till EU-rätten

TCO har inget att tillägga.

9 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

TCO instämmer i utredningens bedömning.

10 Konsekvenser av förslagen

10.4 Förhållandet till regelverket om arbetsrättsliga krav vid offentlig upphandling

TCO delar inte utredningens bedömning att justeringarna i utstationeringslagen inte har någon påverkan på upphandlingslagstiftningen.

Utredningen har haft till uppgift att genomföra ändringsdirektivet till utstationeringsdirektivet. En av de viktigaste ändringarna i ändringsdirektivet var att utstationeringsdirektivet numera har ett lönebegrepp som går att genomföra på ett sätt som bättre passar vår svenska lönesättningsmodell i kollektivavtalen. Förut angavs att medlemsländerna måste tillförsäkra att utstationerade arbetstagare får minimilön och numera står det lön. Om upphandlingslagstiftningens lönenivåer kvarstår, dvs lägstanivåer som det anges i förarbetena till lagstiftningen, så kommer utstationerande företag att diskrimineras i en upphandlingssituation där lönevillkor ställs då de ska betala en högre lön till sina utstationerade arbetstagare än vad en svensk arbetsgivare måste betala till sina arbetstagare i en upphandling. TCO anser därför att en konsekvens av att lönebegreppet ändras i utstationeringssammanhang får till följd att det även måste ändras i upphandlingssammanhang. I annat fall riskerar Sverige att bryta mot EU-rätten.

10.8 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

TCO *noterar* utredningens bedömning av konsekvenser för arbetsmarknadens parter och vill poängtera att det är ett omfattande arbete som ligger framför de fackliga organisationerna för att uppfylla den föreslagna lagstiftningen.

Peter Hellberg

Tf ordförande

Sofia Råsmar

EU-rättsjurist