

2015-05-20

Ert dnr
A2015/734/ARM

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Tommy Larsson

a.registrator@regeringskansliet.se
susanna.ribrant@regeringskansliet.se

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

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) tillstyrker i huvudsak utredningens förslag. SKL ifrågasätter dock behovet av och lämpligheten i att införa ett särskilt repressalieförbud i utstationeringssituationer och avstyrker utredningens förslag i den delen. SKL anser också att det finns brister i förslaget om utstationerade arbetstagares rätt att återopa kollektivavtal.

Utredningens överväganden och förslag

Definitionen av utstationering

Tillämpningsdirektivets artikel 4 innehåller ett antal kriterier som syftar till att underlätta bedömningen av om en utstationeringssituation föreligger. Kriterierna tar sikte på såväl frågan om ett företag är etablerat i ett annat land än Sverige som om arbetstagaren är i en sådan situation att han eller hon ska anses vara utstationerad i utstationeringsdirektivets mening. Kriterierna ska ingå i en helhetsbedömning och är inte avsedda att vara uttömmande. SKL delar utredningens bedömning att genomförandet av direktivet i denna del i huvudsak bör ske genom förarbetsuttalanden, samtidigt som de grundläggande kriterierna för när en utstationeringssituation föreligger – dvs. arbetsgivarens etablering i ett annat land och tillfälligheten i arbetstagarens arbete i Sverige – anges i utstationeringslagen.

Rätten för utanförstående arbetstagare att återopa vissa villkor i kollektivavtal

En rätt för en arbetstagare att återopa kollektivavtalsvillkor utan att vara medlem i den avtalsslutande organisationen skulle avvika från vad som annars gäller på svensk arbetsmarknad. Tillämpningsdirektivets fokus på att utstationerade arbetstagare också i realiteten ska kunna göra gällande sådana rättigheter och villkor som han eller hon ska tillförsäkras enligt utstationeringsdirektivet kan i och för sig motivera att en särskild reglering införs i detta avseende. Det ska dock noteras att regleringen bara kommer att träffa situationer där kollektivavtal faktiskt träffas, vilket enligt nuvarande ordning uteslutande sker på frivillig grund eller efter varsel eller stridsåtgärder mot en arbetsgivare som inte kunnat visa att arbetstagarna redan har villkor enligt minimivån i svenska branschavtal. Det torde innebära att alla utstationerade arbetstagare inte behandlas lika och att rättigheten enligt den föreslagna bestämmelsen slår på ett för arbetstagaren slumpmässigt sätt.

Regleringen innebär i praktiken en slags allmängiltigförklaring av kollektivavtal som inte alla utstationerade arbetstagare i praktiken kommer att kunna grunda något skydd på.

Repressalieförbudet

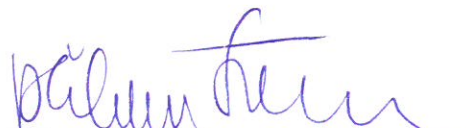
Utredningen föreslår ett tämligen långtgående förbud mot repressalier som enbart ska gälla för arbetstagare som är eller har varit utstationerade i Sverige. SKL ifrågasätter om förslaget i denna del är lämpligt eller nödvändigt. Artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet föreskriver i och för sig att utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden för att tillvarata sina rättigheter enligt utstationeringsdirektivet ska skyddas mot ogynnsam behandling av arbetsgivaren. Enligt SKL:s uppfattning finns dock utrymme att tolka artikel 11.5 som att det är tillräckligt att det i respektive medlemsstat finns ett tillfredsställande skydd mot repressalier som gäller generellt i den situation artikeln avser. I Sverige finns exempelvis ett skydd mot osakligt grundade uppsägningar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Likaså finns genom Arbetsdomstolens praxis och i vissa fall kollektivavtal ett skydd mot omplacering utan godtagbara skäl.

Det får förutsättas att även andra medlemsstater – om inte annat genom att tillämpningsdirektivets artikel 11.5 genomförs – har eller kommer att införa ett skydd mot att arbetsgivare vidtar åtgärder mot en arbetstagare bara av den anledningen att arbetstagaren för talan i domstol. En sådan ordning gäller eller kommer således att gälla i samtliga medlemsstater. Ett särskilt skydd i Sverige mot repressalier som bara gäller för arbetstagare som vanligtvis arbetar i en annan medlemsstat bör därför inte behövas för att uppfylla kraven i artikel 11.5.

En sådan regel som föreslås riskerar också att bli tvistedrivande och kan innebära en gynnsammare behandling av utstationerade arbetstagare jämfört med andra arbetstagare på ett sätt som knappast kan anses vara motiverat.

Mot den bakgrunden avstyrker SKL införandet av ett sådant repressalieförbud som föreslås i 23 § utstationeringslagen.

Sveriges Kommuner och Landsting



Håkan Sörman



Agneta Jöhnk