

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Remissvar (A2019/01110/ARM)

Genomförandet av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25)

Saco har beretts tillfälle att lämna synpunkter på betänkande av 2018 års utstationeringsutredning.

Övergripande synpunkter

Saco anser att utredningens förslag överlag är väl förenliga med den svenska kollektivavtalsmodellen. Utredningen har i stor utsträckning lyckats finna lösningar som ryms inom det svenska system som redan gäller för utstationering.

Saco är därmed huvudsakligen positiv till utredningens förslag. Saco väljer att endast lämna synpunkter i ett par delar där vi vill utveckla vår syn.

Lön

Begreppet lön

Utredningen föreslår att begreppet ”minimilön”, som ingår i den hårda kärnan, ska ersättas med lön. Förändringen följer av ändringsdirektivet. Däremot är det tveksamt om detta innebär en materiell förändring. Redan genom EU-domstolens praxis framgick att minimilön kan, förutom lägsta lön eller grundlön, inkludera olika former av ersättningar. Förändringen innebär i första hand ett klargörande av rättsläget.

Saco har inga invändningar mot utredningens förslag i denna del. Saco anser att det är bra att det tydligt klargörs att ingenting hindrar att den lön som ska tillämpas vid en utstationering i Sverige är differentierad utifrån arbetstagarnas arbetsuppgifter, utbildning, erfarenhet och kompetens och det ansvar som arbetet innebär.

Obligatoriska lönekomponenter

En knepigare fråga är vilken betydelse det har att de lönekomponenter som ingår i lönen ska vara ”obligatoriska” (på engelska ”mandatory”). Detta för tanken till system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

Under förhandlingarnas gång var detta en viktig fråga för svenskt vidkommande. Den svenska regeringen fick i slutet av förhandlingarna igenom en språklig förändring, som syftade att särskilja detta krav från system för genomförande enligt artikel 3.8 (vilken omfattar den svenska

modellen som saknar allmängiltigförklaring). Utredningen stannar för att detta inte går att läsa ut av direktivtexten, vilket är beklagligt.

Utifrån detta ställningstagande har utredningen lagt fram sin tolkning av innebörden av ”obligatorisk” inom ramen för svensk kontext. Utredningen menar att syftet är att säkerställa likabehandling av inhemska respektive utstationerande företag. Däremot innebär det inte enligt utredningen att den lön som kan krävas också ska tillämpas av svenska arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. Därmed införs inte krav som kan innebära att vi i Sverige måste införa ett system för allmängiltigförklaring. Kravet föreslås inte heller införas i lagtexten, i och med att det saknar självständig betydelse. Mot denna bakgrund kan Saco tillstyrka utredningens förslag i denna del.

Utgifter för utstationering och bedömning av om arbetstagaren får rätt lön

Utredningen föreslår att en ny regel införs, som innebär att ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska beaktas vid bedömningen av om en arbetstagare fått rätt lön. Kopplat till denna regel införs en presumtionsbestämmelse. Om arbetsgivaren inte kan visa vilken del av en utbetald ersättning som avser lön respektive ersättning för utgifter som har samband med utstationeringen, ska hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter.

Saco välkomnar denna tydlighet. Det är bra att både arbetstagare och arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren ska visa vad en utbetald ersättning består av.

Långvarig utstationering – kollektivavtal och stridsåtgärder

Genom ändringsdirektivet införs nya regler i utstationeringslagen om långvarig utstationering som är längre än 12 månader alternativt 18 månader (vid motiverad anmälan från arbetsgivaren). Efter dessa tidsgränser ska en utstationerad arbetstagare garantera andra arbets- och anställningsvillkor utöver de som omfattas av utstationeringsdirektivets hårda kärna. Utstationeringstiden är kopplad till arbetstagaren. Om utstationerade arbetstagare ersätter varandra ska tiden därför läggas samman.

Saco välkomnar att utredningen väljer att införa dessa nya bestämmelser inom ramen för det svenska system som utformats inom ramen för utstationeringslagen.

Som en konsekvens av de nya reglerna kommer det nu att finnas dubbla uppsättningar med villkor beroende på utstationeringens längd. Eftersom tidsgränsen är kopplad till de enskilda utstationerade arbetstagarna, kan

arbetsgivaren vara skyldig att tillämpa olika villkor för sina utstationerade arbetstagare.

En fråga som utredningen ställer är när i tid det ska vara möjligt att vidta stridsåtgärder för de villkor som ska gälla vid långvarig utstationering. Utredningen föreslår att det endast ska vara möjligt antingen om det redan från början står klart att utstationeringen blir långvarig eller i andra fall när väl utstationeringen har pågått mer än 12 månader (alternativt 18 månader). I de fall där en utstationering inte är planerad att pågå längre tid än 12 månader, men där utstationeringen förlängs kan de fackliga organisationerna enligt utredningen vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal två gånger mot samma tjänsteutövare.

Saco har förståelse för utredningens ställningstagande i denna del, men är inte övertygad om att detta är den bästa ordningen. Det är relativt vanligt att en utstationering pågår längre tid än först planerat. Att som facklig organisation i dessa fall ytterst vara hänvisad till att vidta stridsåtgärder två gånger och som arbetsgivare riskera att utsättas för stridsåtgärder två gånger kan bli en onödig pålaga för båda parter. Som Akademikerförbundet SSR framhåller är en stridsåtgärd mycket resurskrävande för ett fackförbund. Det finns därför en risk för att föreslagen ordning begränsar möjligheten att upprätthålla en hög kollektivavtalsäckning på utstationerade begränsas (jämför skäl 17 i ändringsdirektivet).

Utredningen anser att det strider mot EU-rätt och proportionalitetsprincipen att kunna strida för ett avtal som förutom villkor inom den hårda kärnan, även innehåller villkor som ska gälla vid långvarig utstationering, i de fall där en utstationering inte planeras att pågå längre än 12 månader. Viktigt att understryka är att i sådant fall blir inte arbetsgivaren skyldig att tillämpa de kompletterande villkor som ska gälla vid långvarig utstationering. Saco hade önskat att se en mer pragmatisk och ändamålsenlig lösning på denna situation.

Yttrande från Akademikerförbundet SSR biläggs.

Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granqvist

Lena Maier Söderberg