

Arbetsmarknadsdepartementet

Svarsdatum  
2015-06-01Sofia Råsmar  
0725273120  
sofia.rasmar@tco.se

## Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I A2015/734/ARM

Delbetänkande till utredningen *Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet*, SOU 2015:13 (Utredningen).

Utredningen föreslår hur genomförandet i svensk rätt bör ske av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (direktivet).

TCO har tagit del av utredningen och inkommer här med följande yttrande.

### **TCO:s principiella inställning till utstationering**

TCO anser att tillämpningsdirektivet kommer att förbättra genomförandet av utstationeringsdirektivet i Sverige.

TCO anser dock att EU-rätten måste ändras för att garantera att utstationerade arbetstagare likabehandlas med svenska arbetstagare. Utstationeringsdirektivet medför istället idag att två personer som utför samma arbete, på samma arbetsplats under samma tidsperiod behandlas rättsligt olika.

TCO är positiv till att tillämpningsdirektivet inte innehåller en uttömmande lista över vilka kontrollåtgärder som får genomföras och anmodar därför regeringen att se över dessa utifrån behov som efter samråd med parterna bedöms föreligga.

### **Sammanfattning**

TCO välkomnar i huvudsak den av utredningen valda genomförandemetoden av definitionen av utstationering i artikel 4.

TCO instämmer i utredningens bedömning att Arbetsmiljöverket utför sitt uppdrag i enlighet med artikel 5 i direktivet och förordar samtidigt att en myndighetsgemensam portal med samlad information till utländska arbetstagare inrättas.

TCO instämmer i att definitionen av behörig myndighet bör framgå av utstationeringslagen och att behörig myndighet bör vara Arbetsmiljöverket.

TCO instämmer i utredningens bedömning att de svenska reglerna om anmälningsskyldighet är förenliga med artikel 9 i tillämpningsdirektivet. TCO anser dock samtidigt att det är nödvändigt att ytterligare åtgärder, utöver anmälningsskyldigheten, införs för att kunna övervaka arbets- och anställningsvillkor.

TCO anser att förslaget om utstationerade arbetstagares möjligheter att hävda sin rätt är systemfrämmande men tillstyrker förslaget mot bakgrund av de krav som direktivet uppställer.

## 5 Definition av utstationering – artikel 4

TCO välkomnar i huvudsak den av utredningen valda genomförandemetoden av definitionen av utstationering i artikel 4 som innebär att huvudbudskapet i artikel 4.2 – 4.3 lyfts in i 1 och 4 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och övrigt innehåll i artikel 4.1 – 4.4 i uttalanden i författningskommentarerna till bestämmelserna. Så som utredningen påpekar syftar tillämpningsdirektivet till att bättre genomföra utstationeringsdirektivet och det är därför av stor vikt att ett bättre genomförande även ges uttryck i den svenska lagstiftningen.

Vikten av en utförligare beskrivning av vad utstationering innebär ska även ses mot bakgrund av att det utöver myndigheter är ett flertal andra aktörer så som arbetstagarorganisationer, de utstationerande företagen och enskilda arbetstagare som kan behöva göra en bedömning av om det är fråga om faktisk utstationering. Det är därför positivt, inte minst ur ett rättssäkerhetsperspektiv, att det finns goda förutsättningar för dessa aktörer att göra så enhetliga bedömningar som möjligt.

TCO har dock *en* invändning mot utredningens resonemang i denna del. Under utredningens gång har den faktiska innebörden av begreppet ”väsentlig verksamhet” i artikel 4.2 i direktivet diskuterats. Inom EU är alla medlemsstaters språk officiella språk och samtligaspråkversioner avseende lagtexter ska tillmätas lika stor vikt.<sup>1</sup> Vid en jämförelse av begreppet i den svenska direktivversionen (”väsentlig verksamhet”) samt direktivets versioner på engelska (”genuinly performs”), franska (”exerce reellement substantielles”) och tyska (”wesentlich”) konstaterar TCO att innebörden av

---

<sup>1</sup> Se Rådets förordning nr 1 om vilka språk som skall användas i Europeiska ekonomiska gemenskapen och EU-domstolens dom i mål C-30/77.

begreppet inte uppenbart kan anses entydig. Bedömningen av innebörden måste därför göras utifrån flera språkversioner. Innebörden är viktig då den kan få betydelse för hur stor grad av verksamheten som måste utföras i etableringslandet. TCO anser att det inte står klart att formuleringen betyder att det ska bedrivas någon form av verksamhet i etableringslandet utan snarare att den större delen av verksamheten ska bedrivas i etableringslandet. Både den svenska, franska och tyska versionen av direktivet tyder starkt på det sistnämnda. TCO anser att jämförelsen bör framgå av förarbetena. Det finns annars en risk att oseriösa företag, som inte bedriver större delen av sin verksamhet i etableringslandet, använder utstationeringsreglerna i situationer de inte är avsedda för trots att dessa innebär sämre villkor för arbetstagarna.

## **6 Förbättrad tillgång till information – artikel 5**

TCO instämmer i utredningens bedömning att Arbetsmiljöverket utfört sitt uppdrag i enlighet med artikel 5 i direktivet vad gäller information till utländska tjänsteleverantörer. Vidare instämmer TCO, mot bakgrund av att artikel 5 nu anger hur informationen ska tillhandahållas och att uppdraget att informera nu får anses vara av permanent karaktär, att Arbetsmiljöverkets informationsuppdrag ska förtydligas så som utredningen föreslår.

### *Allmänt om information till utländska arbetstagare*

För närvarande pågår implementeringen av ett flertal direktiv i Sverige som ställer krav på medlemsstaterna att tillhandahålla information till både utländska företag och utländska arbetstagare som har sin grund i den fria rörligheten för tjänster och den fria rörligheten för arbetstagare.<sup>2</sup> TCO vill därför, liksom utredningen gör, lyfta fram vikten av att regeringen antar ett bredare perspektiv vad gäller information till utländska företag och utländska arbetstagare. Personer som flyttar till Sverige måste gå igenom flera administrativa processer. Även innan en person söker sig till Sverige är det därför viktigt att den information som är nödvändig för att kunna arbeta i och flytta till Sverige finns samlad på en plats. EU-medborgare i Sverige tycker ofta att det är svårt att veta vart de ska vända sig och att det är krångligt att få tag i handläggare på svenska

---

<sup>2</sup> Utöver skäl 21 och artikel 5 i tillämpningsdirektivet se artikel 57 b i Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/55/EU av den 20 november 2013 om ändring av direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer och förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och artikel 4 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare (arbetstagardirektivet).

myndigheter. Till följd av detta kan den fria rörligheten hindras på grund av bristande information *från* och samordning *mellan* nationella myndigheter.<sup>3</sup> TCO förordar därför att en myndighetsgemensam webbportal inrättas då det förenklar för inkommande arbetstagare att få ta del av nödvändig information. Utarbetandet av denna portal bör ske i dialog med arbetsmarknadens parter som har god kännedom om den svenska arbetsmarknaden och organiserar både svenska och utländska arbetstagare.<sup>4</sup>

## **7 Administrativt samarbete mellan myndigheter genom IMI, artikel 6, 7 och 21**

TCO instämmer i att definitionen av behörig myndighet bör framgå av utstationeringslagen (4 a §) och att behörig myndighet bör vara Arbetsmiljöverket.

Av artikel 2 i tillämpningsdirektivet går att utläsa att det är möjligt att utse även andra organ än myndigheter som behöriga myndigheter. Under utredningens gång har det diskuterats om arbetsmarknadens parter kan utgöra sådana organ. TCO instämmer i utredningens slutliga bedömning att det endast är de myndigheter och organ som genom författning uttryckligen utses vara behöriga myndigheter som bör omfattas av definitionen och därmed faller arbetsmarknadens parter utanför denna definition. Däremot kan det självfallet finnas en önskan både från den behöriga myndighetens sida och arbetsmarknadens parter att informera varandra och ställa frågor med anledning av arbetet i informationssystemet för den inre marknaden (IMI). Detta bör även inbegripa arbetet med att utarbeta vilka givna frågor som ska ställas inom ramen för systemet. Ett sådant samarbete eller en sådan serviceskyldighet bör uppmuntras och ske på frivillig basis.

## **8 Administrativa krav och kontrollåtgärder – artikel 9**

TCO instämmer i utredningens bedömning att de svenska reglerna om anmälningsplikt är förenliga med artikel 9 i tillämpningsdirektivet.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> För mer information om det beskrivna problemet med bristen på information se Kommerskollegium's rapport [Att flytta till Sverige – hinder för den fria rörligheten för EU-medborgare](#).

<sup>4</sup> Se artikel 5 i arbetstagardirektivet som lyfter fram dialog med arbetsmarknadens parter.

<sup>5</sup> För mer information om motiveringen se Prop. 2012/13:71 s. 28 f. och 33 f.

Under utredningsarbetet har det från Kommerskollegiums sida framförts att det är oproportionerligt att ha en anmälningsskyldighet även för tjänsteföretagssektorerna. TCO delar inte denna syn. Reglerna för arbetsmarknaden generellt i Sverige och därmed även utstationering bygger på att det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren. För att kunna tillvarata inte bara svenska utan även utstationerade arbetstagares rättigheter på arbetsmarknaden är därför en anmälningsskyldighet nödvändig även för tjänsteföretagssektorerna

TCO ser dock att det är nödvändigt att ytterligare åtgärder, utöver anmälningsskyldigheten, införs för att kunna övervaka arbets- och anställningsvillkor. Åtgärderna finns listade i direktivet och utgör krav enligt artikel 9.1 b att aktuella dokument ska tillhandahållas eller bevaras på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på medlemsstaternas territorium för att kunna fullgöra ansvaret att övervaka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, krav enligt artikel 9.1 d om att en arbetsgivare ska tillhandahålla en översättning av de handlingar som avses i led b i artikeln och slutligen att det ska införas krav enligt artikel 9.1 f om att det vid behov ska utses en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken arbetsmarknadens parter kan försöka utverka att den utstationerande arbetsgivaren inleder kollektiva förhandlingar. Samtliga av dessa åtgärder skulle medföra att svensk rätt bättre skulle uppfylla syftena med utstationeringsdirektivet. TCO uppmanar därför regeringen att införa dessa bestämmelser i det fortsatta lagstiftningsärendet.

## **9 Inspektioner – artikel 10**

TCO instämmer i utredningens bedömning att det inte behövs några författningsändringar i denna del med anledning av tillämpningsdirektivets krav att medlemsstaterna måste införa lämpliga och effektiva kontrollsystem för att garantera att utstationeringsdirektivet implementeras korrekt. Utredningen framför dock att regeringen bör överväga att i regleringsbrev eller på annat lämpligt sätt förstärka eller följa upp Arbetsmiljöverkets utökade uppdrag vad gäller utstationering för att bestämmelserna om utstationering ska få bättre genomslag i praktiken. TCO har i sak inget emot detta men anser att det då även bör införas ett krav i enlighet med direktivet att de utstationerande företagen ska utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken arbetsmarknadens parter kan försöka utverka att den utstationerande arbetsgivaren inleder kollektiva förhandlingar. Detta borde i förlängningen öka antalet utstationerande företag som har kollektivavtal och öka antalet utstationerade arbetstagare som är med

i en arbetstagarorganisation. Detta skulle möjliggöra för arbetstagarorganisationerna att ta ett större ansvar för att tillse att dessa arbetstagares rättigheter tillvaratas.

## **10 Försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar – artikel 11**

TCO instämmer i huvudsak i hur utredningen föreslår att artikel 11 i tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. TCO önskar dock särskilt kommentera några av utredningens förslag.

### *Utstationerade arbetstagares möjligheter att hävda rätt*

TCO accepterar möjligheten för utstationerade arbetstagare att grunda rätt enligt kollektivavtal som ingåtts mellan en svensk arbetstagarorganisation, där den utstationerade inte är medlem, och den utstationerande arbetsgivaren. Konstruktionen är dock systemfrämmande. Inhemska arbetstagare har inte möjlighet att hävda rättigheter i ett motsvarande läge. TCO anser att den bästa möjligheten för utstationerade arbetstagare att tillvarata sina rättigheter är att gå med i en svensk arbetstagarorganisation. TCO:s medlemsförbund Unionen erbjuder exempelvis ett gästmedlemskap mot en symbolisk avgift. Direktivets ordalydelse föreskriver dock att medlemsstaterna måste säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare, organiserade eller inte, att tillvarata sina rättigheter. Mot bakgrund av direktivets bestämmelser tillstyrker TCO förslaget.

För närvarande pågår arbete i den parlamentariska utstationeringskommittén.<sup>6</sup> Arbetstagersidan har i kommittén fört fram förslag om att arbetsgivare som hävdar att villkoren som tillämpas är i nivå med kollektivavtal måste träffa så kallade bekräftelseavtal. Ett bekräftelseavtal innebär att förbund indirekt bevakar även oorganiserade arbetstagares rättigheter eftersom förbundet kommer att se till att arbetsgivaren tillämpar villkoren även för icke-medlemmar. TCO vill i sammanhanget även betona att förbundens arbete skulle underlättas om lagstöd fanns att ställa krav på de utstationerande företagen att utse en kontaktperson som arbetstagarorganisationerna kan inleda kollektiva förhandlingar med.<sup>7</sup>

TCO instämmer i huvudsak i utredningens bedömning av behörighet för svensk domstol med undantag för att möjligheten för

---

<sup>6</sup> Se kommittédirektiv 2012:92 och tilläggsdirektiv 2014:82 och 2014:149

<sup>7</sup> Se kommentar ovan under punkten 8 *Administrativa krav och kontrollåtgärder – artikel 9*.

utstationerade arbetstagare att väcka talan mot en arbetsgivare som inte har sin hemvist inom EES eller Schweiz tas bort. TCO anser dock, liksom utredningen, att det är en nackdel att begränsa behörighetsregeln till att gälla endast arbetsgivare med hemvist i EU, EES eller Schweiz. TCO befarar att Bryssel I-förordningen inte kommer att vara tillämplig i alla situationer där arbetsgivaren har hemvist utanför detta område och att följderna blir att de utstationerade arbetstagarnas rättigheter begränsas. TCO förordar därför att det utreds närmare om det finns någon möjlighet att behålla den nuvarande svenska ordningen.

#### *Preskription*

TCO instämmer i utredningens bedömning av vad som bör gälla i frågan om preskription för de villkor som blir aktuella i den, av utredningen, föreslagna bestämmelsen om möjligheten för utstationerade arbetstagare att under vissa förutsättningar åberopa villkor i svenska kollektivavtal, även om de inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

TCO anser att det är enklast och mest naturligt att hänvisa till de preskriptionsregler som gäller även för arbetstagare i Sverige.

#### *Skydd mot ogynnsam behandling och därtill knutet skadestånd*

Ett skydd mot ogynnsam behandling, artikel 11.5 i direktivet (av utredningen tolkad som ett repressalieförbud), som grundar sig på att arbetstagaren har väckt talan för att hävda villkor inom den hårda kärnan, genomförs i 23 § utstationeringslagen. Vidare föreslår utredningen att skadestånd som sanktion, artikel 20 i direktivet, ska genomföras i 24 § utstationeringslagen.

TCO instämmer i utredningens bedömning att direktivets artikel 11.5 innebär att varje medlemsstat har att säkerställa ett skydd mot ogynnsam behandling för de arbetstagare som är utstationerade inom dess territorium och att detta bör genomföras som ett repressalieförbud. Vidare anser TCO att utredningens förslag med skadestånd som sanktion är väl avvägt och det både bör kunna innebära en avhållande effekt, och samtidigt kompensera arbetstagaren för den skada repressalien inneburit. TCO är dock kritisk till att tredjelandsmedborgare missgynnas. De bör kunna väcka talan i samma utsträckning som EU-medborgare kan med stöd av t.ex. Bryssel I-förordningen.

#### *Bevisregel*

TCO instämmer i utredningens bedömning att en bevisregel bör införas (26 § utstationeringslagen) och att den bör utformas i linje med 3 kap. 6 § diskrimineringslagen eftersom det finns en likartad bevisproblematik i utstationeringsfallen.



*Övriga synpunkter*

TCO har inga synpunkter på utredningens förslag avseende stärkt möjlighet till indrivning. TCO anser att utredningens förslag på ett lämpligt sätt genomför direktivets bestämmelser.

*Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden*

TCO anser att förslagen i utredningen borde ha prövats mot Sveriges internationella åtaganden i ILO-konventionerna 87 och 98 om att främja kollektiva förhandlingar och att respektera parternas förhandlingsresultat.

Eva Nordmark

Ordförande

Sofia Råsmar

Jurist