

Stockholm den [] september 2019

ASF_MATTER_ID

Till Arbetsmarknadsdepartementet

A2019/01110/ARM

Sveriges advokatsamfund har genom remiss den 4 juni 2019 beretts tillfälle att avge yttrande över betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25).

1. Sammanfattning

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om en skadeståndssanktionerad informationsregel mellan näringsidkare i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, men har i övrigt ingen erinran mot förslagen.

Advokatsamfundet framför synpunkter som har samband med den lagtekniska lösningen av utstationeringslagen.

2. Bakgrund

Advokatsamfundet har tidigare avgivit remissvar gällande utstationeringslagen.¹

¹ Se Advokatsamfundets remissyttrande den 12 oktober 2011 över promemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22), den 28 maj 2015 över betänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – del 1 (SOU 2015:13), den 28 maj 2015 över betänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – del 2 (SOU 2015:38), den 1 februari 2016 över betänkandet Översyn av lex laval (SOU 2015:83), den 23 juni 2016 över promemorian Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering (Ds 2016:6) samt den 2 oktober 2017 över promemorian Utstationering och vägtransporter (Ds 2017:22).

Advokatsamfundet har i anknytning till samtliga dessa betänkanden godtagit utgångspunkten att ändringar och förslag ska ske med beaktande av den svenska arbetsmarknadsmodellen samt – i anslutning härtill – det gällande systemet för hur utstationeringsdirektivet har genomförts i Sverige. Advokatsamfundet har i samtliga de berörda remissvaren framhållit behovet av transparens och möjlighet för utländska tjänsteutövare att få detaljerad information om de lönevillkor som svenska fackliga organisationer kommer att kräva ska tillämpas vid utstationeringen.

Advokatsamfundet konstaterar att regelverket vid utstationering har styrts upp på sådant sätt att det blivit mer synbart vilka villkor som kan komma att bli tillämpliga för en utländsk tjänsteutövare. Advokatsamfundet konstaterar samtidigt att det med hänsyn till den svenska arbetsmarknadsmodellen – som när det gäller lönevillkor helt vilar på civilrättslig grund – inte går att uppnå fullständig transparens. Någon utvärdering av reglerna ur en utstationerande arbetsgivares perspektiv finns inte redovisad i betänkandet och Advokatsamfundet lämnar därför frågan med detta påpekande.

Advokatsamfundet har i dessa tidigare remissvar även pekat på komplexiteten i lagstiftningen om utstationering. Advokatsamfundet återkommer till en särskild lagteknisk aspekt nedan.

3. Skadestånd mellan näringsidkare

Advokatsamfundet konstaterar liksom utredningen att ändringsdirektivet i två avseenden innehåller regler om att ett kundföretag ska lämna information till ett bemanningsföretag, dels avseende vissa villkor och dels vid utsändning av inhyrda arbetstagare till andra länder. Detta har resulterat i förslag om nya bestämmelser i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare; 12 a § respektive 12 b §. Enligt förslaget ska informationsskyldigheten vara skadeståndssanktionerad mellan näringsidkarna.

Advokatsamfundets slutsats är att den föreskrivna informationsskyldigheten i ändringsdirektivet har tillkommit för att säkerställa att utstationerade arbetstagare får rätt till de villkor som följer av uthyrningslagstiftningen i respektive land samt få information om väsentliga förhållanden.

Det framstår som naturligt att vardera parten skaffar sig en bild av vilka skyldigheter som följer av det tjänsteavtal parterna avser att ingå. De frågor som avses i 12 a § och 12 b § uthyrningslagen är vidare av det slaget att parterna i tjänsteavtalet naturligt reglerar dessa sinsemellan och även i övrigt vilka skyldigheter de ska ha gentemot varandra.

Det framstår i hög grad som systemfrämmande i en arbetsrättslig kontext att införa en tvingande skadeståndspåföljd mellan två näringsidkare. En sådan skyldighet mellan näringsidkarna skulle framstå som överraskande och omotiverad. Den föreslagna skadeståndssanktionen är därtill allmänt utformad och skulle, utöver de exempel som anges i betänkandet (s. 140), komplicera avtalsförhållandet mellan bemanningsföretaget

och kundföretaget mot bakgrund av de standardavtal som finns på området och som redan innehåller regler om skadestånd med mera.

Eftersom syftet är att arbetstagare ska tillförsäkras de villkor som gäller enligt uthyrningslagen och viss information, framstår en naturligare ordning vara att det företag som inte lämnar sådan information kan åläggas sanktionsavgift av Arbetsmiljöverket. Därefter får parternas tjänsteavtal avgöra vilken av parterna – kundföretaget eller bemanningsföretaget – som slutligen ska bära den extra kostnaden.

Advokatsamfundet avstyrker därför förslaget om en skadeståndsgrundande informationsskyldighet mellan näringsidkare.

4. Transparens och lagteknisk lösning

Som Advokatsamfundet har anfört ovan har det vidtagits en lång rad åtgärder för att de kollektivavtal som ett utländskt företag kan komma att bli bundna av görs tillgängliga på förhand.

Det kan slås fast att regleringen i utstationeringslagen med åren blivit mycket komplex. Den lagtekniska lösning som valts – att inte reglera vilken lön som ska tillämpas på de utstationerade arbetstagarna, utan i stället en facklig organisations möjligheter att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal – är utifrån lagtexten inte lätt att förstå.

Den komplexa regelmetodik förstärks när angränsande lagtext tar utstationeringslagen till utgångspunkt. Exempel på detta är möjligheten för upphandlande enheter att uppställa arbetsrättsliga villkor enligt exempelvis 17 kap. LOU. 17 kap. 5 § LOU innehåller en referens till utstationeringslagen. På Upphandlingsmyndighetens hemsida har regleringens innebörd beskrivits på följande sätt.

Av utstationeringslagen framgår att arbetstagaren bland annat ska få minimilön enligt det kollektivavtal som är tillämpligt på arbetet. När det gäller andra villkor än lön, till exempel arbetstid och semester, innebär utstationeringslagen att lagreglerade nivåer ska uppfyllas om inte det centrala kollektivavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen innehåller mer förmånliga regler för arbetstagaren.

Den skrivning som alltså finns på Upphandlingsmyndighetens hemsida är inte korrekt; beroende på hur man väljer att tolka den är den antingen missledande eller direkt felaktig. Advokatsamfundet menar att lagstiftaren måste iaktta stor försiktighet när referenser görs till utstationeringslagen. Risker är annars överhängande att den angränsande lagstiftningen blir otydlig eller till och med felaktig.

Det säger sig självt att det inte är alldeles enkelt för en utländsk tjänsteutövare att förstå innebörden av de berörda reglerna i utstationeringslagen.

Advokatsamfundet skulle med anledning härav välkomna en översyn av utformningen av lagstiftningen och att det då görs förtydliganden av vad utstationeringslagens regler faktiskt betyder och inte betyder.

SVERIGES ADVOKATSAMFUND

Mia Edwall Insulander