



UTSTATIONERING AV ARBETSTAGARE

Enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt är etableringsfriheten och friheten att tillhandahålla tjänster en garanti för att företag och yrkesutövare kan röra sig fritt inom EU. För att garantera rättvis rörlighet och konkurrens finns det dock också särskilda EU-lagar som reglerar utstationerade arbetstagares rättigheter.

RÄTTSLIG GRUND

Artiklarna 54 och 56–62 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget).

MÅL

En ”utstationerad arbetstagare” är en anställd som utsänds av sin arbetsgivare för att tillfälligt utföra en tjänst i en annan EU-medlemsstat. EU-lagstiftningen om utstationerade arbetstagare anses i allmänhet vara ett målinriktat försök att reglera och balansera följande två principer:

- Skapa lika villkor för att gränsöverskridande tjänster ska kunna tillhandahållas på ett så obegränsat sätt som möjligt.
- Skydda de utstationerade arbetstagarnas rättigheter genom att garantera en gemensam uppsättning sociala rättigheter för att förhindra orättvis behandling och skapandet av en lågavlönad arbetskraft.

RESULTAT

A. Bakgrunden till direktivet om utstationering av arbetstagare: stöd till den fria rörligheten för tjänster

Utstationeringsdirektivets historia och rättsliga grund hänger samman med friheten att tillhandahålla tjänster (artikel 56 i EUF-fördraget) och EU:s åtagande att undanröja hinder för den fria rörligheten för tjänster på den inre marknaden. När EU utvidgades 1986 genom Spaniens och Portugals anslutning blev frågan om gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster högaktuell i debatten om den inre marknaden. Efter tio år av lagstiftningsmässigt dödläge var det en dom i EG-domstolen (C-113/89) – tillsammans med Österrikes, Finlands och Sveriges anslutning – som slutligen ledde till antagandet av ett direktiv om reglering av situationen för utstationerade arbetstagare.

Det första direktivet antogs den 16 december 1996. I direktivet fastställdes **en kärna av minimivillkor för anställning och arbetsvillkor** (t.ex. maximal arbetstid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, arbetsmiljö osv.) som måste iakttas i enlighet med värdestatens regelverk. För övriga anställningsförhållanden skulle det utsändande landets arbetsrättsliga regler fortsätta att gälla. När det gäller **socialförsäkringar** var de utstationerade arbetstagarna fortfarande försäkrade i sitt hemlands socialförsäkringssystem förutsatt att utstationeringen varade kortare än två år, vilket oftast var fallet. När det gäller **beskattning** behöll det utsändande

landet rätten att ta ut inkomstskatt i 183 dagar. Denna rätt flyttades till det mottagande landet först efter det att denna period löpt ut.

Arbetskraftskostnaderna kunde följaktligen skilja sig kraftigt åt mellan lokala arbetstagare och utstationerade arbetstagare, som i genomsnitt är utstationerade 3–4 månader, beroende på lönenivå, sociala avgifter och den inkomstskatt som ska betalas.

Under åren efter antagandet av det första utstationeringsdirektivet uppstod det tre särskilda **utmaningar** i samband med genomförandet, den rättsliga tolkningen och regleringen av specialfallet utstationerade arbetstagare:

- Växande löneklyftor och skillnader i arbetskostnader, vilket gjorde det attraktivare för företag att använda utstationerade arbetstagare. Följaktligen ökade antalet utstationeringar med 44,4 procent mellan 2010 och 2014.
- **En miljö som uppmuntrar till oegentligheter**, till exempel roterande utstationering eller användning av brevlådeföretag, där kryphål i direktivet utnyttjades för att kringgå sysselsättnings- och socialförsäkringslagstiftningen och bedriva verksamhet i andra medlemsstater.
- Brist på tydlighet i de fastställda standarderna och brister i samarbetet mellan myndigheter, både inom medlemsstaterna och över gränserna, vilket skapar problem för tillsynsmyndigheter.

Mot bakgrund av de **socialpolitiska bestämmelser som infördes i EU-fördragen i och med Lissabonfördraget 2007** är det diskutabelt om utstationeringsdirektivet från 1996 är ett tillfredsställande rättsligt instrument för att säkerställa lika villkor för fritt tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster och samtidigt utgöra en tillräcklig grund för arbetstagarnas sociala rättigheter. I de fall där direktivet överlåter åt medlemsstaterna att genomföra och säkerställa efterlevnaden av arbetsrättsliga miniminormer är det EU-domstolen som i sina domar ska tolka terminologin i direktivet. EU-domstolens domar har emellertid inte sedan direktivet antogs skapat nödvändig rättslig klarhet. Såsom kommissionen mycket riktigt konstaterat leder bristen på tydliga normer till osäkerhet om regler och till praktiska svårigheter för de organ som är ansvariga för efterlevnaden av reglerna i värdmedlemsstaten, för tjänsteleverantören vid fastställandet av den lön som en utstationerad arbetstagare är berättigad till och för de utstationerade arbetstagarna själva när det gäller medvetenhet om vad de har rätt till. I sina fyra domar under 2007/2008 i målen Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Rüffert (C-346/06) och kommissionen mot Luxemburg (C-319/06) omvandlade EU-domstolen de anställningsnormer som ursprungligen utformats som miniminormer i utstationeringsdirektivet till ett ”maxtak” för anställningsvillkor. Sedan dess har dock domstolen avkunnat två domar med mer skyddande verkan för utstationerade arbetstagare: I målet Sähköalojen ammattiliitto ry (C-396/13) fastställde den att den klassificering av arbetstagare i olika lönegrupper, såsom föreskrivs i kollektivavtal, och som görs enligt bindande och transparenta bestämmelser också måste tillämpas på utstationerade arbetstagare. Mer nyligen fastställde den i målet RegioPost (C-115/14) att medlemsstaterna kan kräva av anbudsgivare i ett offentligt upphandlingsförfarande och deras underleverantörer att de ska betala sina anställda minimilön.

B. Reformen för att förbättra funktionssättet

Med tanke på dessa brister genomförde kommissionen reformer i ett försök att uppdatera det ursprungliga utstationeringsdirektivet och stärka kontrollen av efterlevnaden. Dessa reformer tog hänsyn till uppdateringar av EU:s fördrag och ändringar i rörlighetsmönstren. Under 2016 fanns det 2,3 miljoner utstationerade arbetstagare i EU, och antalet utstationeringar hade ökat med 69 % under de sex föregående åren.

De två huvudsakliga lagstiftningsförslagen:

1. Tillämpningsdirektiv 2014/67/EU

Detta direktiv skapar en gemensam rättslig ram för att identifiera en verklig utstationering av arbetstagare och gör det möjligt för gemensamma standarder att genomföras, tillämpas och genomdrivas på ett mer enhetligt sätt. I direktivet förtydligas definitionen av utstationeringar. Samtidigt definieras medlemsstaternas ansvar för att kontrollera efterlevnaden av utstationeringsdirektivet, särskilt inom sektorer där risken för oegentligheter är större, t.ex. när det gäller bygg- och anläggningsverksamhet eller godstransporter på väg. Direktivet syftar till att uppnå ett bättre samarbete mellan de nationella myndigheter som ansvarar för utstationeringar genom att se till att skyldigheten att besvara begäranden om bistånd efterlevs och genom att fastställa tidsfrister för svar på förfrågningar om information. Slutligen kan administrativa påföljder och böter som ålagts tjänsteleverantörer av en medlemsstat nu verkställas och drivas in i en annan medlemsstat.

1. Översyn av utstationeringsdirektivet (juni 2018)

I mars 2016 föreslog kommissionen en översyn av det ursprungliga utstationeringsdirektivet (96/71/EG) för att säkerställa tillämpningen av värdmedlemsstatens arbetsmarknadslagstiftning vid långvarig utstationering och för att ta itu med frågor som lika lön, tillämpligheten av kollektivavtal och behandlingen av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Efter offentliggörandet av detta förslag lämnade elva medlemsstaters nationella parlament in motiverade yttranden och därmed gjordes en subsidiaritetsprövning, det s.k. **förfarandet med gult kort**. I de flesta yttrandena beklagades djupt att principen om ”lika arbete för lika lön” skulle medföra konkurrensnackdelar för deras arbetstagare och att medlemsstaterna skulle förlora rätten att besluta om de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i enlighet med direktivet om tillfälligt anställda från 2008.

Efter intensiva förhandlingar mellan kommissionen, rådet och Europaparlamentet antog rådet det ändrade direktivet den 21 juni 2018. I den slutliga versionen behålls många av de viktigaste inslag som föreslagits av kommissionen, men med ett antal ändringar.

- Långvarig utstationering: Utstationeringar kan vara i upp till 12 månader, med en möjlig förlängning på sex månader (kommissionen hade ursprungligen föreslagit 24 månader). Efter denna period kommer bestämmelserna i värdmedlemsstatens arbetsmarknadslagstiftning att gälla.
- **Lön:** Alla värdlandets regler som gäller för lokala arbetstagare gäller också för alla utstationerade arbetstagare från dag ett, vilket innebär att principen om lika lön för samma arbete på samma plats tillämpas. När det gäller andra delar av ersättningen införs i översynen tydligare regler för ersättningar, medan kostnader för resor, kost och logi inte är avdragsgilla från arbetstagarnas löner. I enlighet med tillämpningsdirektivet måste de obligatoriska delar som utgör ersättning i en medlemsstat finnas tillgängliga på en enda nationell webbplats.
- **Arbetsförhållanden:** Medlemsstaterna får tillämpa stora, representativa regionala eller sektoriella kollektivavtal. Tidigare gällde detta endast allmänt tillämpliga kollektivavtal inom byggsektorn. När det gäller boendeförhållanden i värdlandet måste man tillämpa de befintliga nationella reglerna för lokala arbetstagare på annan ort än hemmet.
- **Utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag:** Det reviderade utstationeringsdirektivet säkerställer lika tillträde för utstationerade arbetstagare som hyrs

ut av bemanningsföretag. Samma villkor som gäller för nationella kontor för tillfälligt anställda kommer också att vara tillämpliga på sådana gränsöverskridande organ som hyr ut arbetstagare.

- **Transport:** De nya inslagen i direktivet kommer att gälla transportsektorn när särskild EU-lagstiftning för denna sektor (f.n. under förhandling) tillämpas.

EUROPAPARLAMENTETS ROLL

Europaparlamentet har varit pådrivande när det gäller att lagstifta om den fria rörligheten för personer och tjänster. Man har spelat en avgörande roll i debatterna om regler och föreskrifter för utstationerade arbetstagare, och sedan 2004 har man tagit upp frågan om behovet av att förbättra utstationeringsdirektivet (se Europaparlamentets [studie](#) från juni 2016).

I samband med förhandlingarna om översynen av utstationeringsdirektivet pläderade parlamentet särskilt för ”lika lön för lika arbete” och för att medlemsstaterna ska kunna tillämpa regionala, sektoriella eller branschrelaterade avtal. Dessutom försökte parlamentet att göra det möjligt för medlemsstaterna att, med hjälp av en översynsklausul, underkasta utländska företag samma nationella skyldigheter vid användning av underleverantörer. Parlamentet har också lyckats få till stånd en tvåårig införlivande- och tillämpningsperiod för direktivet.

Susanne Kraatz
10/2018