

## REMISSYTTRANDE

Dnr 76-2019

Er ref A2019/0110/ARM

Datum 2019-09-13

Ert datum

Till Arbetsmarknadsdepartementet

Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

Mail [a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)

### Yttrande över remissen

Måleriföretagen i Sverige har givits möjlighet att inkomma med synpunkter på Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25) och vill härmed i ett separat yttrande anföra följande. I yttrandet används genomgående *MiS* som beteckning för Måleriföretagen i Sverige.

Måleriföretagen i Sverige utgör närmare 20 procent av Sveriges måleriföretag och representerar 80 procent av alla anställda i måleribranschen.

Måleriföretagen i Sverige har tagit del av betänkandet *Genomförandet av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25)* och framför härmed följande synpunkter.

#### Sammanfattning

Måleriföretagen anser att många av de föreslagna ändringarna i utstationeringsdirektivet är direkt olyckliga och kommer att få oönskade effekter. Förändringarna kommer att göra det svårare att använda sig av utstationerad arbetskraft. De nya reglerna är komplicerade, administrativt betungande och skulle drabba både företag och deras anställda. De ökade administrativa kraven kommer att påverka måleribranschen, som i stor utsträckning utgörs av småföretag, negativt då ökade administrativa uppgifter och pålagor alltid drabbar branschen hårt.

Införandet av begreppet lön i utstationeringslagen är missvisande och av lagtexten framgår det inte att det enbart är obligatoriska ersättningar som kan krävas med stöd av stridsåtgärder.

Förslaget om införandet av ersättning för logi, kost och resor, som går utöver den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet, är olyckligt eftersom det kommer att underminera tanken i den svenska modellen. Den typen av ersättningar bör regleras mellan parterna i kollektivavtal och inte införas i lag eller i begreppet lön.

Utredningens tolkning av hur tiden beräknas vid långvarig utstationering innebär att lagstiftningen blir komplicerad och kan komma att tillämpas felaktigt.

Ändringsdirektivet medför att reglerna om utstationering blir otydliga och komplicerade, vilket i förlängningen leder till stor osäkerhet när det gäller själva rättstillämpningen.

Måleriföretagen i Sverige ansluter sig till vad Svenskt Näringsliv anfört i sitt remissvar med följande tillägg och förtydliganden.

## REMISSYTTRANDE

Dnr 76-2019  
Datum 2019-09-13

Er ref A2019/0110/ARM

### Synpunkter

#### Informationsskyldighet

Måleribranschen utgörs till stor del (ca 75 procent) av småföretag där företagsledaren själv står i produktionen. En informationsskyldighet på 10 dagar då en arbetstagare ersätter en annan utstationerad arbetstagare, skulle leda till ett mycket betungande administrativt arbete och i sin tur innebära en konkurrensnackdel för måleribranschen. Tidsfristen för informationsskyldigheten står inte i proportion till de negativa effekter det skulle medföra ur konkurrenshänsyn. En tidsfrist om 10 dagar skulle leda till att enmansföretag och småföretag, vilka är vanliga i branschen, skulle drabbas hårt av ökade administrativa krav vilket skulle leda till ökade kostnader och minskad konkurrenskraft. En tidsfrist om tio dagar är allt för snäv. 30 dagar vore en rimligare tidsram med hänsyn till reguljär verksamhet och skulle inte vara lika betungande. Om en arbetsgivare inte uppfyller informationsskyldigheten, bör det räcka med skadeståndsskyldighet till den fackliga organisationen. Detta är en tillräcklig sanktion för att säkerställa efterlevnad av direktivet.

Införandet av en informationsskyldighet i uthyrningslagen är inte en nödvändig åtgärd. Frågan bör istället lösas genom ett avtal mellan kund- och bemanningsföretag. Införandet av en informationsskyldighet i uthyrningslagen skulle begränsa avtalsfriheten, vilken bör bevaras i så stor utsträckning som möjligt. Tidsfristen för när informationen ska lämnas är oskäligt kort. En tidsfrist om 30 dagar är mera skälig än en tidsfrist om tio dagar. I måleribranschen är företagens administrativa avdelningar ofta mycket små eller obefintliga och en tidsfrist inom tio dagar vore oskäligt. Avtalsfrihet bör råda på området och möjlighet att avtala om längre tidsfrist vore därför önskvärt.

#### Uthyrningslagen

Det finns ingen anledning att utstationering ska omfattas av samma regler som gäller för 6 § uthyrningslagen. Det är inte en åtgärd som behövs för att likabehandlingsprincipen ska bli tillgodosedd.

#### Begreppet lön

Införandet av begreppet lön i utstationeringslagens 5 a § är missvisande i och med att det inte framgår att det enbart är obligatoriska lönemoment som omfattas. Att det enbart i motiven till lagtexten framgår att det är obligatoriska lönemoment som menas är missvisande och otydligt. Det bör istället framgå att det med begreppet lön enbart menas ersättning i samma motsvarighet som följer av kollektivavtal. I den föreslagna lagtexten framgår det inte tydligt att det enbart är obligatoriska lönemoment som kan krävas med stridsåtgärder vilket orsakar en stor otydlighet.

HUGO ANDERSON RÅDGIVARE

## REMISSYTTRANDE

Dnr 76-2019

Er ref A2019/0110/ARM

Datum 2019-09-13

### Synpunkter

#### Ersättning för utstationering (logi, resor, kost)

Inkluderingen av villkor om inkvartering och övriga utgifter i samband med utstationering i den hårda kärnan kommer att påverka innehållet i kollektivavtal negativt. En sådan utveckling kommer att urholka den svenska modellen och kollektivavtalen kommer att få en allt sämre ställning. Kollektivavtalet för måleribranschen tillförsäkrar redan arbetstagarna ersättning för de utgifter som uppstår i samband med arbetet. Den svenska modellen bör fredas i så stor utsträckning som möjligt. Logi, kost och reseersättning är en fråga som bör lösas mellan parterna.

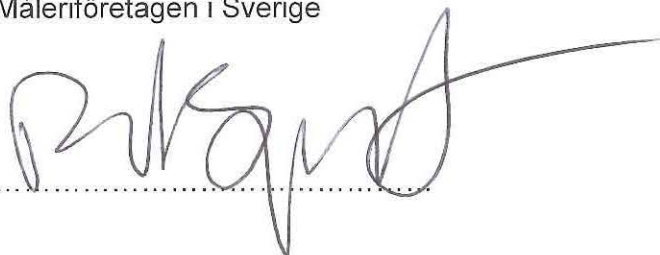
Att med stridsåtgärder kunna kräva att utstationerade arbetstagare tillgodoses ersättning för logi, kost och resor för den ersättningsnivå som framgår av kollektivavtalet är inte önskvärt. Av motiven framgår att sådana ersättningar ska falla inom ramen för begreppet lön. En sådan lösning riskerar att bli otydlig, desto fler olika element som finns i begreppet lön, desto svårare blir dessa olika begrepp att tolka och hålla isär från varandra.

#### Långvarig utstationering

Av utredningen framgår att det är den sammanlagda tiden utstationerade arbetstagare utfört inom ramen för ett visst tjänsteavtal, som ska vara avgörande vid beräkningen av hur en utstationering ska betraktas som långvarig och *inte* tiden en enskild arbetstagare varit utstationerad. Arbetet behöver enligt utredningen inte ha utförts på samma arbetsplats utan det kan även handla om arbete inom en hel kommun. En sådan tolkning är allt för extensiv och kommer att leda till stor osäkerhet för hur reglerna ska tolkas. Utredningens tolkning riskerar att skada måleribranschen eftersom måleri som regel utförs i slutskedet av en entreprenad, och att då anse att utstationerade arbetstagare, för att utföra måleriarbete, varit långvarigt utstationerad på grund av avtalets längd får orimliga konsekvenser för måleribranschen. Det bör vara tiden en arbetstagare eller tidigare arbetstagare varit utstationerad som är avgörande om det ska betraktas som en långvarig utstationering eller inte.

Med vänliga hälsning

Måleriföretagen i Sverige



Pontus Sjöstrand, vd

Måleriföretagen i Sverige



Hugo Anderson, jur. kand.

Rådgivare/Förhandlare