



Europeiska
kommissionen



PRAKTISK VÄGLEDNING OM UTSTATIONERING

Ett socialt
Europa

KONTAKTA EU

Besök

Det finns hundratals Europa direkt-kontor i hela EU. Hitta ditt närmaste kontor på https://europa.eu/european-union/contact_sv.

Telefon eller mejl

Tjänsten Europa direkt svarar på dina frågor om EU. Kontakta tjänsten på något av följande sätt:

- Ring det avgiftsfria telefonnumret 00 800 6 7 8 9 10 11 (en del operatörer kan ta betalt för samtalet).
- Ring telefonnumret +32 22999696.
- Mejla via webbplatsen (https://europa.eu/european-union/contact_sv).

EU-INFORMATION

På nätet

På webbplatsen Europa finns det information om EU på alla officiella EU-språk (https://europa.eu/european-union/index_sv).

EU-publikationer

Ladda ned eller beställ både gratis och avgiftsbelagda EU-publikationer (<https://publications.europa.eu/sv/publications>). Om du behöver flera kopior av en gratispublikation kan du kontakta Europa direkt eller ditt lokala informationskontor (https://europa.eu/european-union/contact_sv)

EU-lagstiftning och andra rättsliga handlingar

Rättsliga handlingar från EU, inklusive all EU-lagstiftning sedan 1952, finns på alla officiella EU-språk på EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>).

Öppna data från EU

På EU:s portal för öppna data (<http://data.europa.eu/euodp/sv>) finns dataserier från EU. Dataserierna får laddas ned och användas fritt för kommersiella och andra ändamål.

Manuskriptet färdigställt i september 2019.

Varken Europeiska kommissionen eller någon person som agerar på kommissionens vägnar är ansvarig för hur nedanstående uppgifter används.

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2019

© Europeiska unionen, 2019

Bilder © Shutterstock

Vidareutnyttjande tillåtet med angivande av källan.

Polycyn för vidareutnyttjande av kommissionens handlingar styrs av beslut 2011/833/EU (EUT L 330, 14.12.2013, s. 39).

För vidareutnyttjande eller kopiering av fotografier eller annat material som inte omfattas av EU:s upphovsrätt måste tillstånd begäras direkt från upphovsrättsinnehavaren.

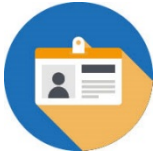
PDF ISBN 978-92-76-11688-2

doi: 10.2767/233405

KE-03-19-743-SV-N

1	INLEDNING	5
1.1	Varför behövs detta dokument?.....	5
1.2	En snabböversikt	6
2	FÖRE UTSTATIONERINGEN	7
2.1	När får ett företag överväga att utstationera arbetstagare till en annan medlemsstat?.....	7
2.2	Finns det några formaliteter som jag måste följa innan jag börjar tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat?.....	8
2.3	Jag överväger att utstationera arbetstagare under en mycket kort tid. Är det samma regler som gäller?.....	9
2.4	Hur är det med affärsresor till en annan medlemsstat? Gäller utstationeringsreglerna för alla slags utlandsuppdrag?.....	10
2.5	Får en tredjelandsmedborgare utstationeras till en medlemsstat?.....	11
2.6	Vad säger EU-rätten när det gäller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare?.....	11
2.7	Vad avses med "lön" vid utstationering av arbetstagare?.....	12
2.8	Finns specifika arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag?.....	13
2.9	Är kollektivavtal på kundföretagsnivå (även om de inte har allmän giltighet) också tillämpliga på utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag?.....	14
2.10	Hur ska bemanningsföretaget kunna känna till vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas vid kundföretaget (särskilt när de anges i kollektivavtal på företagsnivå)?.....	14
2.11	Får kundföretaget stationera ut en utstationerad arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag till en annan medlemsstat ("kedjeutstationering")?	14
2.12	Jag överväger att utstationera arbetstagare för en längre period. Vilka särskilda regler gäller för långvarig utstationering?.....	15
2.13	Vad är en motiverad anmälan?.....	16
2.14	Var kan jag hitta information om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare?.....	16
2.15	Är medlemsstaterna skyldiga att ange vilket lönebelopp arbetstagare som utstationerats till deras territorium har rätt till?.....	16
2.16	Vilka slags kollektivavtal bör beaktas?.....	17
2.17	Är medlemsstaterna skyldiga att på den samlade officiella nationella webbplatsen publicera samtliga kollektivavtal som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare?.....	17
2.18	Får en arbetsgivare utstationera arbetstagare som nyligen rekryterats?	18
2.19	Vilken information bör arbetsgivaren ge till arbetstagaren före utstationeringen?.....	18

2.20	Måste arbetsgivaren betala eller ersätta resekostnaderna för utstationerade arbetstagare?	19
2.21	Vilka arbets- och anställningsvillkor gäller för arbetstagare på affärsresor?	19
3	UNDER UTSTATIONERINGEN	20
3.1	De utstationerade arbetstagarnas arbetsgivare har kontaktats av en fackförening för inledande av kollektiva förhandlingar. Är detta i linje med EU:s lagstiftning?.....	20
3.2	Hur kan medlemsstaterna fastställa att en icke-faktisk utstationering föreligger?	20
3.3	Vilka dokument måste finnas tillgängliga vid en inspektion?.....	21
3.4	Värdmedlemsstatens arbetsmiljöinspektörer vägrar betrakta utstationeringsersättningen som en del av lönen. Är detta korrekt enligt eu:s lagstiftning?.....	22
3.5	Får min arbetsgivare dra av kost- och logikostnader från min lön?	24
3.6	Får värdmedlemsstaten begära att jag ska följa denna medlemsstats bestämmelser i fråga om ersättning för utgifter för resa, kost och logi?.....	24
3.7	Vem är skyldig att följa kraven när det rör sig om kedjor av underentreprenörer?.....	25
3.8	Är det möjligt att införa ett system för underentreprenörsansvar enbart för gränsöverskridande fall?	25
3.9	Jag får inte skälig lön från min arbetsgivare. Kan jag klaga hos eller inleda rättsliga förfaranden i värdmedlemsstaten?	25
3.10	Stora sanktioner har satts in efter en inspektion. Är detta i linje med EU:s lagstiftning?.....	26
4	EFTER UTSTATIONERINGEN.....	27
4.1	Kan jag lämna in klagomål eller inleda rättsliga förfaranden mot min arbetsgivare efter utstationeringsuppdraget? Bör jag göra det i värdmedlemsstaten eller i hemmedlemsstaten?.....	27
4.2	Får värdmedlemsstaten begära dokument som rör en utstationering efter utstationeringens slut?.....	27



1 INLEDNING

EU:s lagstiftning om utstationering av arbetstagare säkerställer skydd för utstationerade arbetstagare under deras utstationering i samband med friheten att tillhandahålla gränsöverskridande tjänster genom att fastställa tvingande bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor och skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet. För att säkerställa att friheten att tillhandahålla tjänster utövas på ett rättvist sätt och stärka skyddet för arbetstagare inledde Junckerkommissionen en översyn av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare, som medlagstiftarna antagit som direktiv (EU) 2018/957. För att säkerställa att utstationeringsreglerna tillämpas på ett enhetligt sätt antog medlagstiftarna dessutom direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG.

Syftet med denna rättsliga reform är att garantera rättvisa villkor för rörlig arbetskraft på den inre marknaden. För detta ändamål föreslog Juncker-kommissionen även att det skulle inrättas en europeisk arbetsmyndighet, vilket skedde genom förordning (EU) 2019/1149. Europeiska arbetsmyndigheten har till uppgift att stödja de nationella myndigheternas efterlevnad av EU-

lagstiftningen om rörlig arbetskraft, inbegripet reglerna om utstationering av arbetstagare, göra det lättare för enskilda, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter att få tillgång till information, medla i gränsöverskridande tvister mellan nationella förvaltningar och stödja medlemsstaternas samarbete när det gäller att bekämpa odeklarerat samarbete.

1.1 VARFÖR BEHÖVS DETTA DOKUMENT?

Syftet med det här dokumentet är att göra det lättare för arbetstagare, arbetsgivare och nationella myndigheter att förstå reglerna om utstationering av arbetstagare, såsom de ändrats genom antagandet av direktiv 2014/67/EU och direktiv (EU) 2018/957. Kännedom om reglerna är en förutsättning för att man ska kunna se till att arbetstagarna är medvetna om sina rättigheter och att reglerna tillämpas på ett korrekt och enhetligt sätt av nationella myndigheter och arbetsgivare i hela EU.

Observera att nationella införlivandeåtgärder till direktiv (EU) 2018/957 inte får börja gälla förrän den 30 juli 2020.

För att dokumentet ska bli mer lättläst har det strukturerats på ett sådant sätt att frågor behandlas i den turordning som de i regel uppstår, det vill säga vad som krävs före, under och efter utstationeringen. Detta dokument är en praktisk vägledning om utstationering. Det utgör ingen juridisk tolkning av direktiven.

1.2 EN SNABBÖVERSIKT

I artiklarna 56–62 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat EUF-fördraget) fastställs friheten att tillhandahålla tjänster i unionen. Enligt artikel 57 får den person som tillhandahåller en tjänst därmed "tillfälligt utöva sin verksamhet i den medlemsstat där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som denna stat uppställer för sina egna medborgare". Friheten att tillhandahålla tjänster innebär även att en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat tillfälligt får utstationera sina anställda till en annan medlemsstat för att där tillhandahålla en tjänst.

Enligt EU-domstolens rättspraxis får friheten att tillhandahålla tjänster begränsas för att uppnå ett legitimt syfte, till exempel att skydda arbetstagare. Detta förutsätter att åtgärderna i fråga är lämpliga för att syftet säkert ska uppnås och inte går utöver vad som är nödvändigt i detta avseende.

EU:s lagstiftningsram om utstationering av arbetstagare består av olika rättsakter.

När det gäller arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare finns tre direktiv (*nedan kallade utstationeringsdirektiven när alla tre direktiv avses*):

- ▶ Direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.
- ▶ Direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG 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 (IMI-förordningen).
- ▶ Direktiv (EU) 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Bestämmelserna i detta direktiv träder i kraft först den 30 juli 2020. Fram till dess är direktiv 96/71/EG tillämpligt i dess ursprungliga lydelse.

När det gäller social trygghet regleras möjligheten att försäkra utstationerade arbetstagare (i den mening som avses i direktiv 96/71/EG) genom artiklarna 12, 13 och 16 i förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och dess genomförandeförordning (EG) nr 987/2009. Dessa bestämmelser utgör en rättslig ram där det fastställs i vilken medlemsstat den utstationerade arbetstagaren ska försäkras, samt andra villkor som måste uppfyllas för att personen ska fortsätta omfattas av socialförsäkringslagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon vanligtvis utövar en verksamhet som anställd.

Nyligen antogs direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Enligt detta måste alla arbetstagare informeras om de väsentliga aspekterna i anställningsförhållandet. Från och med den 1 augusti 2022 ersätter detta skyldigheten att ge information enligt direktiv 91/533/EEG. Enligt artikel 6 i direktiv (EU) 2019/1152 måste arbetsgivarna före avresan ge sådan information till arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat, och även ytterligare information som ska ges till utstationerade arbetstagare i den mening som avses i direktiv 96/71/EG (se fråga 2.19.).



2 FÖRE UTSTATIONERINGEN

2.1 NÄR FÅR ETT FÖRETAG ÖVERVÄGA ATT UTSTATIONERA ARBETSTAGARE TILL EN ANNAN MEDLEMSSTAT?

Utstationering av arbetstagare sker inom ramen för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Det är endast företag som är lagligen etablerade i en medlemsstat (nedan kallad *hemmedlemsstaten*) som får utnyttja friheten att tillhandahålla tjänster. Ett företag är etablerat om det bedriver en näringsverksamhet under en obegränsad tid och genom en stabil infrastruktur varifrån verksamheten att tillhandahålla tjänster faktiskt bedrivs.

När det gäller arbets- och anställningsvillkoren omfattas utstationering av arbetstagare av direktiv 96/71/EG om det sker inom ramen för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster och under en begränsad tid, av ett företag som befinner sig i någon av följande situationer:

- (a) Det har ingått ett tjänsteavtal med mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i en annan medlemsstat, det vill säga "värdmedlemsstaten" (nedan kallat *utstationering enligt tjänsteavtal*).
- (b) Det vill utstationera en arbetstagare till en arbetsplats eller ett företag som ägs av samma koncern i en annan medlemsstat (nedan kallat *koncernintern utstationering*).
- (c) Det är ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som ställer arbetskraft till förfogande till ett kundföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet i en annan medlemsstat (nedan kallat *utstationering via bemanningsföretag*).

I alla dessa fall får företaget endast utstationera en arbetstagare enligt direktiv 96/71/EG om ett anställningsförhållande med arbetstagaren finns under hela utstationeringstiden.

2.2 FINNS DET NÅGRA FORMALITETER SOM JAG MÅSTE FÖLJA INNAN JAG BÖRJAR TILLHANDAHÅLLA TJÄNSTER I EN ANNAN MEDLEMSSTAT?

Ja.

Enligt förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 om samordning av de sociala trygghetssystemen måste hemmedlemsstatens formaliteter följas av skäl som rör social trygghet: Ett företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat måste kontakta den behöriga institutionen i den utstationerande staten och detta bör göras före utstationeringen där så är möjligt. Den behöriga institutionen måste utfärda ett A1-intyg till arbetstagaren där det bekräftas att arbetstagaren, fram till ett visst datum, omfattas av de särskilda reglerna för utstationerade arbetstagare enligt förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009. I förekommande fall bör det i intyget också anges under vilka omständigheter arbetstagaren omfattas av de särskilda reglerna för utstationerade arbetstagare. Se även den praktiska vägledningen om gällande lagstiftning i EU, EES och Schweiz¹.

När det gäller utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor anges det i direktiv 2014/67/EU att värdmedlemsstaten får, men inte måste, införa ytterligare administrativa krav och kontrollåtgärder, förutsatt att de är motiverade och proportionella i enlighet med EU-rätten.

Enligt artikel 9.1 i direktiv 2014/67/EU får värdmedlemsstaten därmed begära framför allt följande administrativa åtgärder **före utstationeringen**:

- ▶ Att tjänsteleverantören ”ska göra en enkel anmälan till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas” vilken innehåller ”alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen”, däribland följande:
 - Tjänsteleverantörens identitet.
 - Det förväntade antalet klart identifierbara utstationerade arbetstagare.
 - Förbindelse- och kontaktperson.
 - Utstationeringens förväntade varaktighet samt planerade start- och slutdatum.
 - Arbetsplatsens adress(er).
 - Vilka slags tjänster som ska utföras och som motiverar utstationeringen.
- ▶ Att tjänsteleverantören ska utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten.
- ▶ Att tjänsteleverantören ska utse en kontaktperson som företrädare genom vilken berörda arbetsmarknadsparter kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten.

Notera att värdmedlemsstaterna har rätt att införa andra administrativa krav förutsatt att de är motiverade och proportionella.

1 Praktisk vägledning om den lagstiftning som gäller i Europeiska unionen (EU), Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och Schweiz: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sv>

I PRAKTIKEN

De flesta medlemsstater har infört ett elektroniskt system för förhandsanmälningar.

Information om vilka åtgärder som har införts i de olika medlemsstaterna finns i detta dokument² och på medlemsstaternas samlade nationella webbplatser som kan nås via Ditt Europa: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_sv.htm

2.3 JAG ÖVERVÄGER ATT UTSTATIONERA ARBETSTAGARE UNDER EN MYCKET KORT TID. ÄR DET SAMMA REGLER SOM GÄLLER?

När det gäller utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor omfattar direktiv 96/71/EG alla slags utstationeringar, oavsett varaktighet. Vissa bestämmelser i direktivet gäller dock inte vid kortvarig utstationering och ger värdmedlemsstaterna möjlighet att inte tillämpa sina regler på kortvarig utstationering.

För det första finns ett obligatoriskt undantag för arbete som innebär en första montering och/eller en första installation av varor om utstationeringens varaktighet inte överstiger åtta dagar. I sådana fall gäller inte direktivets regler om minsta antal betalda semesterdagar per år och minimilön (detta undantag gäller inte byggsektorn).

För det andra har värdmedlemsstaterna möjlighet att göra följande:

- ▶ Besluta att inte tillämpa reglerna om minsta antal betalda semesterdagar per år och minimilön om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad under en referensperiod på ett år.
- ▶ Ge undantag från den ersättningsregel som fastställts genom kollektivavtal vid utstationeringar inom ramen för ett tjänsteavtal eller koncerninterna utstationeringar om utstationeringens längd inte överstiger en månad. Detta gäller dock inte vid utstationering via bemanningsföretag.
- ▶ Inte tillämpa reglerna om minsta antal betalda semesterdagar per år och minimilön på grund av arbetets ringa omfattning. Detta gäller dock inte vid utstationering via bemanningsföretag.

Perioderna ovan beräknas utifrån en referensperiod på ett år. Vid sådana beräkningar ska hänsyn tas till perioder under vilka andra arbetstagare eventuellt kan ha varit utstationerade för samma arbete.

Alla övriga bestämmelser i direktiv 96/71/EG gäller fortfarande för de berörda arbetstagarna.

Observera att när det gäller kortvariga eller andra slags utstationeringar har vissa värdmedlemsstater gjort undantag från vissa krav som de betraktar som nationella kontrollåtgärder enligt artikel 9 i direktiv 2014/67/EU, särskilt kravet att anmäla före utstationering.

2 Länk till bilaga I till genomföranderapporten.

UNDANTAG I PRAKTIKEN

BELGIEN

Innan arbetstagare utstationeras till Belgien måste leverantören av gränsöverskridande tjänster göra en anmälan via plattformen [Limosa](#).

Vissa verksamheter omfattas dock inte av anmälningskravet, framför allt följande:

- ▶ Arbetstagare inom den internationella transportsektorn för passagerar- och godstransport (förutom landtransport).
- ▶ Arbetstagare som går på möten med en sluten närvarolista (strategiska förhandlingar, avtalsförhandlingar med kunder, resultatuppföljning osv.).
- ▶ Experttekniker som ska utföra brådskande underhålls- eller reparationsarbeten på maskiner eller utrustning (under mindre än fem dagar per månad).
- ▶ Idrottsmän: arbetstagare vid utländska företag om de reser för att delta i internationella idrottstävlingar.
- ▶ Internationellt kända konstnärer, om deras vistelse inte överstiger 21 dagar per kvartal.
- ▶ Vetenskapsmän som deltar i vetenskapsprojekt vid ett gästuniversitet eller vetenskapsinstitut, förutsatt att deras vistelse inte överstiger tre månader per kalenderår.

När det gäller socialförsäkringsbestämmelser för kortvariga utstationeringar, se fråga 2.4.

2.4 HUR ÄR DET MED AFFÄRSRESOR TILL EN ANNAN MEDLEMSSTAT? GÄLLER UTSTATIONERINGSREGLERNA FÖR ALLA SLAGS UTLANDSUPPDRAG?

Arbetstagare som tillfälligt skickas för att arbeta i en annan medlemsstat men **som inte tillhandahåller tjänster** där är inte utstationerade arbetstagare. Så är till exempel fallet med arbetstagare som är på affärsresa (där inga tjänster tillhandahålls), går på konferenser, möten, mässor, utbildning och så vidare. Sådana arbetstagare omfattas inte av utstationeringsdirektiven och därmed inte av de administrativa krav och kontrollåtgärder som anges i artikel 9 i direktiv 2014/67/EU.

Observera att när det gäller samordningen av de sociala trygghetssystemen anges i förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 att arbetsgivaren, eller den eventuella egenföretagaren, för varje gränsöverskridande arbetsrelaterad verksamhet måste underrätta den behöriga hemmedlemsstaten, om möjligt i förväg, och erhålla ett A1-intyg för utlandet (PD A1). Detta krav gäller för all näringsverksamhet, även om den pågår under en kort tid. I förordningarna görs inga undantag för affärsresor³.

3 Formaliteterna för affärsresor diskuteras för närvarande i samband med revideringen av EU:s bestämmelser om samordning av de sociala trygghetssystemen.

2.5 FÅR EN TREDJELANDSMEDBORGARE UTSTATIONERAS TILL EN MEDLEMSSTAT?

Ja. Om en tredjelandsmedborgare har sin lagliga hemvist och arbetar i en medlemsstat får arbetsgivaren utstationera arbetstagaren till en annan medlemsstat på samma villkor som för unionsmedborgare.

Utstationeringsdirektiven är fullt tillämpliga på sådana arbetstagare i fråga om arbets- och anställningsvillkor.

EU-domstolen fastställde i målet Vander Elst (C-43/93) att värdmedlemsstaterna inte har rätt att kräva arbetstillstånd för tredjelandsmedborgare som utstationeras av ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat.

När det gäller samordningen av de sociala trygghetssystemen omfattas tredjelandsmedborgare av förordning (EU) nr 1231/2010, förutsatt att de har sin lagliga hemvist (lagligen vistats och arbetar) i en medlemsstat och befinner sig i en situation som i alla avseenden inte är begränsad till en enda medlemsstat. De kan därför betraktas som utstationerade enligt reglerna för samordning av de sociala trygghetssystemen enligt samma villkor som EU-medborgare.

2.6 VAD SÄGER EU-RÄTTEN NÄR DET GÄLLER ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE?

I direktiv 96/71/EG, ändrat genom direktiv 2018/957/EU (tillämpligt från och med den 30 juli 2020), förtecknas de arbets- och anställningsvillkor som värdmedlemsstaten måste bevilja utstationerade arbetstagare:

- (a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- (b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- (c) Lön⁴, inklusive övertidsersättning. Denna punkt gäller dock inte kompletterande tjänstepensionssystem.
- (d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
- (e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
- (f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
- (g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.
- (h) Arbetstagarnas villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats⁵;
- (i) Ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl⁶.

4 Från och med den 30 juli 2020. Tidigare angavs "minimilön".

5 Från och med den 30 juli 2020.

6 Från och med den 30 juli 2020.

Denna förteckning är uttömmande med endast ett undantag: En värdmedlemsstat får, i enlighet med fördraget och på samma villkor, också begära att arbets- och anställningsvillkoren ska tillämpas på andra områden än de som avses ovan i **fråga om bestämmelser som avser ordre public**.

En strikt tolkning måste göras av begreppet "bestämmelser som avser ordre public". Det kan endast omfatta nationella bestämmelser som anses vara så pass viktiga att respektera för att skydda medlemsstatens politiska, sociala eller ekonomiska ordning så att de måste följas av alla personer som finns på medlemsstatens territorium och i alla rättsliga förbindelser i denna stat.

Avslutningsvis bör det nämnas att direktiven anger vilka delar av värdmedlemsstatens lagstiftning som utstationerade arbetstagare ska omfattas av men inte innebär någon harmonisering av dessa. Därför är det till exempel upp till medlemsstaten att fastställa lönenivå och lönekomponenter samt avgöra huruvida alla de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3.1 ska regleras i nationell rätt.

2.7 VAD AVSES MED "LÖN" VID UTSTATIONERING AV ARBETSTAGARE?

Begreppet lön definieras inte i direktiv (EU) 2018/957⁷. Det anges dock att lön, vad utstationerade arbetstagare beträffar, ska innefatta "alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning [...], kollektivavtal [...] som [...] förklarats ha allmän giltighet".

Enligt direktiv (EU) 2018/957 ska begreppet lön fastställas på lämplig nivå, det vill säga enligt nationell lagstiftning och/eller praxis i värdmedlemsstaten. I direktivet görs därmed inga försök att fastställa begreppet lön eller avgränsa komponenterna i denna.

Den lön (med dess olika komponenter) som en arbetstagare i värdmedlemsstaten får kan fastställas utifrån olika slags regler: lagar och andra författningar, olika slags kollektivavtal (nationella, sektoriella och lokala, beroende på företagsnivå) och individuella anställningsavtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

När det gäller utstationerade arbetstagare är det bara de obligatoriskt tillämpliga lönekomponenterna för alla arbetstagare i det geografiska området eller sektorn som ska betraktas som lön. Med "obligatoriskt tillämpliga" avses sådana komponenter som fastställs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal som har allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga på alla lokala arbetstagare i det geografiska området eller sektorn i fråga, i enlighet med artikel 3.8.

Notera att det finns särskilda regler för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, se fråga 2.8.

⁷ Begreppet lön i den mening som avses i direktiv (EU) 2018/957 gäller först från och med den 30 juli 2020. Fram till detta datum har utstationerade arbetstagare rätt till minimilön i enlighet med direktiv 96/71/EG.

I PRAKTIKEN

Enligt direktiv 96/71/EG beviljades utstationerade arbetstagare bara minimilön.

I och med direktiv (EU) 2018/957 har utstationerade arbetstagare rätt till alla de lönekomponenter som är obligatoriska enligt lag eller kollektivavtal och som har allmän giltighet eller på annat sätt gäller i enlighet med artikel 3.8, oavsett hur de benämns.

I den österrikiska byggsektorn till exempel innefattar detta övertidsersättning, ersättning för nattarbete, ersättning för arbete på söndagar eller allmänna helgdagar, semesterersättning, extra semesterersättning, bonus vid årets slut och en bonus motsvarande en trettonde månad. Bonusar för smutsigt, tungt eller farligt arbete kan tillämpas på utstationerade arbetstagare, förutsatt att de uppfyller villkoren för detta.

2.8 FINNS SPECIFIKA ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE SOM HYRS UT AV BEMANNINGSFÖRETAG?

Ja. I direktiv (EU) 2018/957 fastställs särskilda regler för utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Arbetsgivaren (bemanningsföretaget) måste garantera utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag de arbets- och anställningsvillkor som gäller enligt artikel 5 i direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Detta innebär i princip att de minst ska motsvara de villkor som skulle gälla om arbetstagarna hade anställts direkt av kundföretaget för att inneha samma tjänst.

Medlemsstaterna får också begära att utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte bara ska omfattas av bestämmelserna i artikel 5 i direktiv 2008/104/EG utan att de även ska åtnjuta alla de mer fördelaktiga villkor som gäller för motsvarande arbetstagare på nationell nivå.

I PRAKTIKEN

En särskild form av utstationering är när arbetstagare hyrs ut av ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som ställer arbetskraft till förfogande som finns etablerat i en annan medlemsstat än kundföretagets medlemsstat.

I målet Rush Portuguesa konstaterade EU-domstolen att "ett företag som ställer arbetskraft till förfogande, även om företaget tillhandahåller tjänster i den mening som avses i fördraget, utövar verksamhet som just har till syfte att ge arbetstagare tillträde till värdmedlemsstatens arbetsmarknad".

Den särskilda kopplingen till värdmedlemsstatens arbetsmarknad motiverar att arbetstagare som utstationeras via bemanningsföretag ska omfattas av principen om likabehandling.

2.9 ÄR KOLLEKTIVAVTAL PÅ KUNDFÖRETAGSNIVÅ (ÄVEN OM DE INTE HAR ALLMÄN GILTIGHET) OCKSÅ TILLÄMPLIGA PÅ UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE SOM HYRS UT AV BEMANNINGSFÖRETAG?

Ja. I motsats till andra slags utstationerade arbetstagare är arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte begränsade till de som fastställs i lag eller kollektivavtal med allmän giltighet. Om kollektivavtal finns på kundföretagsnivå måste detta tillämpas på nationella arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag enligt direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (förutom om värdmedlemsstaten tillämpar ett eller flera av de alternativ till denna regel som anges i nämnda direktiv) och på utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i enlighet med direktiv (EU) 2018/957.

2.10 HUR SKA BEMANNINGSFÖRETAGET KUNNA KÄNNA TILL VILKA ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR SOM TILLÄMPAS VID KUNDFÖRETAGET (SÄRSKILT NÄR DE ANGES I KOLLEKTIVAVTAL PÅ FÖRETAGSNIVÅ)?

Kundföretaget har en skyldighet att informera bemanningsföretaget om de arbets- och anställningsvillkor som det tillämpar gällande arbetsvillkor och lön.

2.11 FÅR KUNDFÖRETAGET STATIONERA UT EN UTSTATIONERAD ARBETSTAGARE SOM HYRS UT AV BEMANNINGSFÖRETAG TILL EN ANNAN MEDLEMSSTAT ("KEDJEUTSTATIONERING")?

I fråga om arbets- och anställningsvillkor gäller att när en arbetstagare som utstationerats av ett bemanningsföretag till ett kundföretag skickas av kundföretaget till en annan medlemsstat betraktas arbetstagaren som utstationerad av det bemanningsföretag som arbetstagaren har ett anställningsförhållande med.

Bemanningsföretaget måste därför följa alla bestämmelser i utstationeringsdirektiven, inbegripet alla relevanta administrativa krav och kontrollåtgärder.

För att bemanningsföretaget ska kunna fullgöra dessa skyldigheter måste det informeras av bemanningsföretaget i god tid innan den utstationerade arbetstagaren som hyrs ut av bemanningsföretaget börjar arbeta i en annan medlemsstat.

I PRAKTIKEN

Ett bemanningsföretag etablerat i medlemsstat A har hyrt ut en arbetstagare till ett kundföretag i medlemsstat B. En månad senare utstationerar kundföretaget samma arbetstagare till medlemsstat C inom ramen för ett tjänsteavtal.

I ett sådant fall måste myndigheterna i medlemsstat C anse att det är bemanningsföretaget i medlemsstat A som har genomfört utstationeringen. Bemanningsföretaget måste följa de korrekta arbets- och anställningsvillkoren, men måste till exempel även lämna in en anmälan före utstationeringen.

Arbetstagaren har i detta fall rätt till de fördelaktigare arbets- och anställningsvillkoren i de båda medlemsstaterna, det vill säga.

- ▶ antingen de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren vid kundföretaget i medlemsstat B,
- ▶ eller de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren vid kundföretaget i medlemsstat C.

Mer information om reglerna om samordning av de sociala trygghetssystemen i situationer då arbetstagare rekryteras i en medlemsstat för att utstationeras i en annan, arbetstagare som utstationerats för att arbeta i flera olika företag och situationer då reglerna om sociala trygghetssystem vid utstationering inte kan tillämpas, finns i den praktiska vägledningen om den lagstiftning som gäller i EU, EES och Schweiz⁸ punkterna 5, 6 och 7.

2.12 JAG ÖVERVÄGER ATT UTSTATIONERA ARBETSTAGARE FÖR EN LÄNGRE PERIOD. VILKA SÄRSKILDA REGLER GÄLLER FÖR LÅNGVARIG UTSTATIONERING?

Vid långvarig utstationering finns genom direktiv 2018/957/EU en starkt koppling mellan värdmedlemsstatens arbetsmarknad och de arbetstagare som utstationeras till denna medlemsstat. I direktivet föreskrivs tillämpningen av **alla arbets- och anställningsvillkor som är obligatoriskt tillämpliga i värdmedlemsstaten** vid utstationeringar som varar längre än 12 månader (eller 18 månader efter en **motiverad anmälan** från arbetsgivaren)⁹.

Det finns två undantag från ovanstående regel. Värdmedlemsstatens förfaranden och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal samt reglerna om kompletterande tjänstepensionssystem gäller inte för arbetstagare på långvariga utstationeringar i enlighet med värdmedlemsstatens bestämmelser.

När det gäller samordning av de sociala trygghetssystemen görs det i förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 inte någon åtskillnad beroende på utstationeringens varaktighet. Om arbetet eller verksamheten i den mottagande medlemsstaten förväntas överstiga 24 månader, måste en förlängning avtalas i enlighet med artikel 16 i förordning (EG) nr 883/2004 för att personen i fråga även i fortsättningen ska omfattas av socialförsäkringslagstiftningen i den

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sv>

9 Gäller från och med den 30 juli 2020.

utsändande medlemsstaten. Om ett sådant undantag enligt artikel 16 inte avtalas för att utöka tillämpningen av den utsändande medlemsstatens lagstiftning, kommer lagstiftningen i den medlemsstat där personen faktiskt arbetar att gälla så snart utstationeringsperioden är slut. Mer information finns i den praktiska vägledningen om den lagstiftning som gäller i EU, EES och Schweiz, punkt 12¹⁰.

2.13 VAD ÄR EN MOTIVERAD ANMÄLAN?

Enligt direktiv (EU) 2018/957¹¹ ska medlemsstaterna förlänga 12-månadersperioden till 18 månader om tjänsteleverantören lämnar in en motiverad anmälan.

Notera att förlängningen inte kan bli föremål för ett tillståndsförfarande (det är en "anmälan" och inte en "begäran"). Medlemsstaterna får dock begära att tjänsteleverantören ska ange skälen till förlängningen.

2.14 VAR KAN JAG HITTA INFORMATION OM ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE?

Värdmedlemsstaterna är skyldiga att i enlighet med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU upprätta en samlad nationell webbplats med information om de arbets- och anställningsvillkor som gäller för arbetstagare som utstationeras till deras territorium samt se till att webbplatsen uppdateras. Informationen måste finnas allmänt tillgänglig utan kostnad och på ett tydligt, öppet, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, i format och i enlighet med webbstandarder som gör åtkomst möjlig för personer med funktionsnedsättning. På webbplatsen bör det, i möjligaste mån, finnas länkar till befintliga webbplatser och andra kontaktpunkter, framför allt till relevanta arbetsmarknadsparter.

Det bör noteras att enligt direktiv (EU) 2018/957¹² ska hänsyn tas till sådana omständigheter som att det inte framgår av informationen på den samlade nationella webbplatsen vilka arbets- och anställningsvillkor som gäller, när påföljder fastställs vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet.

Det företag som överväger att utstationera en arbetstagare har i de flesta fall en kontaktpunkt i värdmedlemsstaten: det företag som tjänsteavtalet tecknats (eller ska tecknas) med, företaget i samma koncern som är etablerat i hemmedlemsstaten eller kundföretaget. Detta kan vara den första källan till information om vilka arbets- och anställningsvillkor som gäller under utstationeringen.

Notera att kundföretaget har en skyldighet att informera bemanningsföretaget om vilka arbets- och anställningsvillkor som det tillämpar i fråga om arbetsvillkor och lön.

2.15 ÄR MEDLEMSSTATERNA SKYLDIGA ATT ANGE VILKET LÖNEBELOPP ARBETSTAGARE SOM UTSTATIONERATS TILL DERAS TERRITORIUM HAR RÄTT TILL?

Nej, värdmedlemsstaten har ingen skyldighet enligt direktiv 2014/67/EU att ange vilken lön som ska utbetalas. Medlemsstaterna är skyldiga att informera om arbets- och anställningsvillkoren, inbegripet de lönekomponenter som ska tillämpas på arbetstagare som utstationerats till deras

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sv>

11 Gäller från och med den 30 juli 2020.

12 Gäller från och med den 30 juli 2020.

territorium. Det är dock fortfarande arbetsgivarens ansvar att i varje enskilt fall fastställa hur stort arvode en utstationerad arbetstagare ska få, baserat på ovannämnda information.

2.16 VILKA SLAGS KOLLEKTIVAVTAL BÖR BEAKTAS?

Det finns två kategorier av kollektivavtal i värdmedlemsstaten som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare:

- ▶ Sådana som behöriga nationella myndigheter har fastställt ska ha allmän giltighet.
- ▶ Sådana som gäller allmänt för alla likartade företag inom det geografiska området, yrket eller sektorn i fråga eller som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsparterna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

Den sistnämnda kategorin av kollektivavtal gäller endast i den utsträckning tillämpningen av dem på de utstationerade företagen garanterar att de behandlas lika, vilket definieras på följande sätt:

- ▶ Nationella företag som befinner sig i en liknande situation omfattas av samma skyldigheter som gränsöverskridande företag på platsen i fråga eller inom den berörda sektorn.
- ▶ Nationella företag ska uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar som gränsöverskridande företag.

Det är upp till värdmedlemsstaten att fastställa vilka kollektivavtal som är förenliga med ovannämnda kriterier. Såsom nämns i fråga 2.14 måste medlemsstaterna offentliggöra information om de arbets- och anställningsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare på den samlade officiella nationella webbplatsen, inbegripet sådana som följer av kollektivavtal som nationella myndigheter förklarar har allmän giltighet eller eftersom de överensstämmer med ovannämnda krav.

Notera att det finns särskilda regler för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Se fråga 2.8.

2.17 ÄR MEDLEMSSTATERNA SKYLDIGA ATT PÅ DEN SAMLADE OFFICIELLA NATIONELLA WEBBPLATSEN PUBLICERA SAMTLIGA KOLLEKTIVAVTAL SOM ÄR TILLÄMPLIGA PÅ UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE?

Medlemsstaterna är skyldiga att ge information om de arbets- och anställningsvillkor som ska gälla för arbetstagare som utstationerats till deras territorium. Detta inbegriper därmed alla kollektivavtal som är förenliga med de villkor som utstationerade arbetstagare ska omfattas av (se fråga 2.14).

När det gäller kollektivavtal anges i direktiv 2014/67/EU¹³ att medlemsstaterna måste se till att det finns allmänt tillgänglig information om följande på den samlade officiella nationella webbplatsen:

1. Vilka kollektivavtal som är tillämpliga.
2. På vilka de är tillämpliga.
3. Vilka arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantörer från övriga medlemsstater ska tillämpa, inklusive när så är lämpligt länkar till befintliga webbsidor och andra kontaktpunkter, särskilt för de av arbetsmarknadens parter som är berörda.

13 Gäller från och med den 30 juli 2020

Det finns ingen uttrycklig skyldighet att publicera kollektivavtal på den samlade nationella webbplatsen, vare sig den fullständiga texten eller en sammanfattning därav. Dock måste de som tillhandahåller gränsöverskridande tjänster lätt kunna se på den samlade nationella webbplatsen vilka kollektivavtal som är tillämpliga i deras fall. Den information som ges bör även omfatta lönekomponenter, vilken metod som används för att beräkna lönen och, i relevanta fall, vilka kriterier som gäller för olika lönekategorier.

Vissa medlemsstater gör mer än vad som krävs i direktiv 2014/67/EU och tillhandahåller kollektivavtalen översatta till flera olika språk och/eller i sammanfattad form för att bestämmelserna ska bli mer lättfattliga.

2.18 FÅR EN ARBETSGIVARE UTSTATIONERA ARBETSTAGARE SOM NYLIGEN REKRYTERATS?

När det gäller arbets- och anställningsvillkor måste det enligt direktiv 96/71/EG finnas ett anställningsförhållande under hela utstationeringstiden mellan den utstationerade arbetstagaren och den arbetsgivare som genomför utstationeringen. Direktivet omfattar därmed utstationerade arbetstagare även om det inte fanns något anställningsförhållande under en viss tid före utstationeringen, förutsatt att ett anställningsavtal finns från utstationeringsuppdragets början till slut.

När det gäller samordningen av de sociala trygghetssystemen anges det i förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 att en person som rekryteras för att sedan utstationeras till en annan medlemsstat kommer att betraktas som fortsatt försäkrad enligt det sociala trygghetssystemet i den medlemsstat som arbetsgivaren är etablerad i. Detta gäller endast om personen i fråga, omedelbart före anställningens början, redan omfattades av lagstiftningen i denna medlemsstat. Den administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan kallad administrativa kommissionen) anser att en arbetstagare i praktiken uppfyller dessa krav om han eller hon har omfattats av lagstiftningen i den utsändande medlemsstaten i minst en månad före utstationeringens början. Se beslut nr A2 från administrativa kommissionen¹⁴.

2.19 VILKEN INFORMATION BÖR ARBETSGIVAREN GE TILL ARBETSTAGAREN FÖRE UTSTATIONERINGEN?

I EU-rätten finns det nyligen antagna direktivet (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor. Här anges att arbetsgivare som avser att utstationera arbetstagare till en annan medlemsstat måste ge dem skriftlig information om följande före arbetstagarens avresa¹⁵:

- ▶ Det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras.
- ▶ Utlandsarbetets förväntade varaktighet.
- ▶ Den valuta som lönen kommer att utbetalas i
- ▶ I förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför.
- ▶ Information om huruvida ersättning för hemresan utgår, och om så är fallet, villkoren för arbetstagarens hemresa.
- ▶ Den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten.
- ▶ I förekommande fall, eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi.
- ▶ En länk till värdmedlemsstatens enda officiella nationella webbplats (se fråga 2.14).

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den 1 augusti 2022. En arbetsgivare behöver dock bara ge informationen till en arbetstagare som redan är anställd vid detta datum om denne begär det.

Denna information är obligatorisk för alla arbetstagare som utstationeras för en sammanhängande period på minst fyra veckor. Medlemsstaterna får även tillämpa informationskraven på arbetstagare som utstationeras för en kortare period.

Denna skyldighet finns vid sidan av kravet att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet, inbegripet om vilka socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifterna, såsom anges i artikel 4 i direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor.

2.20 MÅSTE ARBETSGIVAREN BETALA ELLER ERSÄTTA RESEKOSTNADERNA FÖR UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE?

Utstationering av arbetstagare sker på arbetsgivarens initiativ och i hans eller hennes intresse. Det är därför logiskt att arbetsgivaren står för de merkostnader som det innebär att flytta från den vanliga arbetsplatsen i hemmedlemsstaten till arbetsplatsen i värdmedlemsstaten.

Genom direktiv (EU) 2018/957 infördes en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren måste ersätta den utstationerade arbetstagaren för utgifter för resa, kost och logi i enlighet med sin nationella lagstiftning och/eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet, vilken vanligtvis är hemmedlemsstatens lagstiftning och/eller praxis.

Det bör noteras att de belopp som arbetsgivaren ska betala (eller de ersättningar som ska ges) i fråga om resa, kost och logi inte utgör en del av lönen. De beaktas därmed inte vid jämförelser av vilka belopp som faktiskt utbetalas till arbetstagaren och de belopp som ska betalas enligt värdmedlemsstatens lagstiftning: de ska betalas eller ersättas utöver lönen (se fråga 3.5).

Notera, vilket nämns i fråga 2.19, att arbetstagare måste informeras om alla regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi.

2.21 VILKA ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR GÄLLER FÖR ARBETSTAGARE PÅ AFFÄRSRESOR?

Arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som inte omfattas av begreppet utstationerade arbetstagare regleras inte i utstationeringsdirektiven.

Situationen för arbetstagare som bedriver verksamhet i värdmedlemsstaten men som inte uppfyller kraven för utstationerade arbetstagare kan se mycket olika ut, och det är omöjligt att generellt säga vilka arbets- och anställningsvillkor som gäller för dem: Värdmedlemsstatens behöriga myndigheter måste göra en bedömning i varje enskilt fall och utifrån alla faktiska omständigheter i respektive ärende.

Den tillämpliga lagstiftningen måste fastställas i enlighet med förordningen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser ("Rom I-förordningen"). I denna förordning fastställs principen om frihet att välja tillämplig lag, men det betonas att ett sådant lagval dock inte får "medföra att den anställde berövas det skydd som tillförsäkras den anställde genom sådana bestämmelser som inte kan avtalas bort" enligt lag, och som skulle ha tillämpats om inget val gjordes. Om inget val har gjorts i fråga om vilken lag som ska vara tillämplig på anställningsavtalet ska avtalet omfattas av "lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete". Det land där arbetet vanligen utförs ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land.

Det bör dock noteras att i fall där det konstateras att ett företag på ett felaktigt eller bedrägligt sätt ger intryck av att en arbetstagares situation omfattas av utstationeringsdirektiven, måste den medlemsstat där arbetet utförs säkerställa att arbetstagaren omfattas av relevant nationell lagstiftning och praxis och att han eller hon **inte under några omständigheter omfattas av mindre fördelaktiga villkor än de som gäller för utstationerade arbetstagare.**

När det gäller socialförsäkringsbestämmelser för affärsresor, se fråga 2.4.



3 UNDER UTSTATIONERINGEN

3.1 DE UTSTATIONERADE ARBETSTAGARNAS ARBETSGIVARE HAR KONTAKTATS AV EN FACKFÖRENING FÖR INLEDANDE AV KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR. ÄR DETTA I LINJE MED EU:S LAGSTIFTNING?

Tjänsteleverantören kan bli kontaktad av värdmedlemsstatens fackföreningar för att inleda kollektiva förhandlingar om exempelvis den lön som ska ges till utstationerade arbetstagare. Så är ofta fallet i Sverige och Danmark.

Notera bestämmelsen i direktiv 2014/67/EU om att värdmedlemsstaten får begära att det ska utses en kontaktperson "genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten".

Utan att det påverkar arbetsmarknadsparternas självständighet gäller artikel 3.1 och 3.1 a i direktiv 96/71/EG, ändrat genom direktiv (EU) 2018/957, fortfarande i en sådan situation, och de kollektiva förhandlingarna bör handla om de frågor som nämns i dessa bestämmelser.

3.2 HUR KAN MEDLEMSSTATERNA FASTSTÄLLA ATT EN ICKE-FAKTISK UTSTATIONERING FÖRELIGGER?

För att kontrollera att en arbetstagare uppfyller kraven för en utstationerad arbetstagare måste medlemsstaterna göra en helhetsbedömning och ta hänsyn till alla faktiska omständigheter. För att avgöra huruvida ett företag verkligen bedriver **väsentlig verksamhet** i den medlemsstat från vilken utstationeringen sker kan medlemsstaterna, i enlighet med artikel 4.2 i direktiv 2014/67/EU framför allt beakta följande:

- ▶ Den plats där företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter och så vidare.

- ▶ Den plats där utstationerade arbetstagare rekryteras och från vilken de utstationeras.
- ▶ Den plats där företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet och där dess administrativa personal är anställd.
- ▶ Antalet avtal och/eller storleken på omsättningen i den medlemsstat där företaget är etablerat, varvid den särskilda situationen för bland annat nyetablerade företag och små och medelstora företag ska beaktas.

För att bedöma den **tillfälliga arten** av den verksamhet som den utstationerade arbetstagaren bedriver kan medlemsstaterna, i enlighet med artikel 4.3 i direktiv 2014/67/EU, framför allt bedöma följande:

- ▶ Huruvida arbetet utförs under en begränsad tidsperiod i värdmedlemsstaten.
- ▶ Huruvida utstationeringen sker till en annan medlemsstat än i den i eller från vilken den utstationerade arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete.
- ▶ Huruvida den utstationerade arbetstagaren återvänder till eller förväntas återuppta sitt arbete i hemmedlemsstaten.
- ▶ Huruvida resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av den arbetsgivare som utstationerar arbetstagaren, och i så fall hur detta tillhandahålls eller metoden för ersättningen.
- ▶ Om samma eller en annan utstationerad arbetstagare under tidigare perioder innehaft tjänsten.

I enlighet med artikel 4 i direktiv 2014/67/EU är dessa omständigheter vägledande vid helhetsbedömningen och bör därför inte beaktas separat från varandra.

3.3 VILKA DOKUMENT MÅSTE FINNAS TILLGÄNGLIGA VID EN INSPEKTION?

Enligt direktiv 2014/67/EU får värdmedlemsstaten ställa följande krav:

- ▶ Ett krav att tillhandahålla och/eller bevara kopior på papper eller i elektroniskt format av anställningsavtalet, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar eller kopior av motsvarande dokument.
- ▶ Ett krav att tillhandahålla en översättning av de handlingar som avses ovan till det officiella språket i värdmedlemsstaten eller till något annat språk som godkänns av värdmedlemsstaten.

När det gäller samordningen av de sociala trygghetssystemen anges det i förordningarna (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 att arbetsgivaren, eller varje berörd egenföretagare, för varje gränsöverskridande arbetsrelaterad verksamhet måste underrätta den behöriga hemmedlemsstaten om möjligt i förväg och erhålla ett A1-intyg för utlandet (PD A1). Se även den praktiska vägledningen om den lagstiftning som gäller i EU, EES och Schweiz, punkt 11.

3.4 VÄRDMEDLEMSSTATENS ARBETSMILJÖINSPEKTÖRER VÄGRAR BETRAKTA UTSTATIONERINGSERSÄTTNINGEN SOM EN DEL AV LÖNEN. ÄR DETTA KORREKT ENLIGT EU:S LAGSTIFTNING?

I enlighet med direktiv 2018/957/EU måste den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare garantera att det belopp som faktiskt utbetalas till arbetstagaren under utstationeringen minst motsvarar den lön¹⁶ som krävs enligt värdmedlemsstatens bestämmelser. För att man ska förstå vilket belopp som ska betalas krävs en jämförelse av det belopp som faktiskt betalas till arbetstagaren och det belopp som krävs enligt värdmedlemsstatens bestämmelser, och man måste utgå från inhemska arbetstagares bruttolön (dvs. före avgifter, avdrag och skatter) och inte de enskilda lönekomponenterna.

Lön innefattar all ersättning som hör ihop med utstationeringen om den inte utbetalas som ersättning eller kompensation för utgifter för resa, kost och logi.

Ersättning eller kompensation för utgifter för resa, kost och logi betraktas inte som lön och tas därmed inte med vid jämförelsen. Om det inte tydligt framgår vilka delar av utstationeringsersättningen som utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, ska hela ersättningen anses ha betalats som ersättning för utgifter och inte som lön.

I PRAKTIKEN

För att tillämpa utstationeringsdirektiven kan två uppsättningar regler behöva beaktas:

1. Värdmedlemsstatens bestämmelser där den erfordrade lönen fastställs samt, beroende på fallet, bestämmelser i kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga.
2. Hemmedlemsstatens bestämmelser där det fastställs vilken lön som ska utbetalas till arbetstagaren, inbegripet lagstiftning, tillämpliga kollektivavtal och ifrågavarande anställningsavtal.

Arbetsgivaren måste säkerställa att det belopp som utbetalas till den utstationerade arbetstagaren minst motsvarar den lön som krävs enligt värdmedlemsstatens bestämmelser.

De totala bruttolönebeloppen bör jämföras, snarare än enskilda lönekomponenter.

Vid en sådan jämförelse kan inte vissa komponenter som betalats till arbetstagaren i enlighet med hemmedlemsstatens bestämmelser betraktas som komponenter i den erfordrade ersättningen i värdmedlemsstaten. Så är fallet när det gäller övertidsersättning, ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen och all betalning som kompenserar arbetstagaren för utförande av extraarbete eller arbete under särskilda omständigheter.

¹⁶ Från och med den 30 juli 2020. Tidigare angavs "minimilön".

Nedan ges några exempel på en sådan jämförelse.

Bruttobelopp som ska betalas enligt artikel 3.1 – värdmedlemsstaten		Faktiskt utbetalt bruttobelopp	
Kategorimässig lön	1 550	Lön	500
		Utstationeringsersättning	1 100
		Ersättning för kost och logi	500
Total	1 550		2 100

I detta exempel överensstämmer det utbetalda beloppet med kravet i artikel 3.1. Kostnadsersättningen beaktas inte, men lönen och utstationeringsersättningen är sammantaget högre än det belopp som ska betalas enligt värdmedlemsstatens bestämmelser.

Bruttobelopp som ska betalas enligt artikel 3.1 – värdmedlemsstaten		Faktiskt utbetalt bruttobelopp	
Kategorimässig lön	1 550	Lön	800
Dagtraktamente	400	Utstationeringsersättning	900
Restidsersättning	150	Ersättning för logikostnader	400
Total	2 100		2 100

I detta exempel överensstämmer inte det utbetalda beloppet med kravet i artikel 3.1, eftersom ersättning för logikostnader inte får beaktas och det utbetalda beloppet därmed är lägre än det som krävs enligt värdmedlemsstatens bestämmelser.

Bruttobelopp som ska betalas enligt artikel 3.1 – värdmedlemsstaten		Faktiskt utbetalt bruttobelopp	
Kategorimässig lön	1 550	Lön	800
		Utstationeringsersättning	600
		Betalning för övertidsarbete och arbete på söndagar	400
Total	1 550		1 800

I detta exempel överensstämmer inte det utbetalda beloppet med kravet i artikel 3.1: Om en arbetsgivare kräver att en arbetstagare ska utföra extraarbete eller arbeta under särskilda omständigheter ska inte ersättning för extraarbete beaktas vid beräkning av ersättningen.

3.5 FÅR MIN ARBETSGIVARE DRA AV KOST- OCH LOGIKOSTNADER FRÅN MIN LÖN?

Nej. Ersättning eller kompensation för utgifter i samband med resa, kost och logi ska ges utöver lönen. Arbetsgivaren får därmed inte dra av detta från arbetstagarens lön.

3.6 FÅR VÄRDMEDLEMSSTATEN BEGÄRA ATT JAG SKA FÖLJA DENNA MEDLEMSSTATS BESTÄMMELSER I FRÅGA OM ERSÄTTNING FÖR UTGIFTER FÖR RESA, KOST OCH LOGI?

Enligt direktiv (EU) 2018/957 måste arbetsgivaren ersätta den utstationerade arbetstagaren för utgifter för resa, kost och logi i enlighet med den nationella lagstiftning och/eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet, vilken vanligtvis är hemmedlemsstatens lagstiftning och/eller praxis. I direktivet anges den princip enligt vilken sådana utgifter måste bäras av arbetsgivaren, vilken innebär att frågan ska regleras i hemmedlemsstatens nationella lagstiftning eller praxis (inklusive kollektivavtal oavsett nivå).

En utstationerad arbetstagare som, **under utstationeringsuppdraget**, måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i värdmedlemsstaten eller som tillfälligt skickas av arbetsgivaren från sin ordinarie arbetsplats till en annan arbetsplats har rätt till alla sådana bidrag eller ersättningar för utgifter som krävs i värdmedlemsstaten, enligt lagstiftningen eller kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet eller som på annat sätt är tillämpliga i enlighet med artikel 3.8 i direktiv 96/71/EG i dess ändrade lydelse.

I PRAKTIKEN

En portugisisk arbetstagare utstationeras under sex månader till en byggarbetsplats i Oostende (Belgien).

Under utstationeringen skickas arbetstagaren till Liège (Belgien) för att gå genomgå yrkesutbildning under en veckas tid.

De kost- och logikostnader som ingår i det allmänt bindande kollektivavtalet i Belgien för byggsektorn ska betalas till den utstationerade arbetstagaren under arbetstiden utanför den ordinarie arbetsplatsen (i Oostende i detta exempel) i värdmedlemsstaten.

3.7 VEM ÄR SKYLDIG ATT FÖLJA KRAVEN NÄR DET RÖR SIG OM KEDJOR AV UNDERENTREPRENÖRER?

Bestämmelserna om underentreprenörer och ansvarsfrågor fastställs i artikel 12 i direktiv 2014/67/EU och kan sammanfattas på följande sätt:

- ▶ Medlemsstaterna får, på icke-diskriminerande och proportionerlig grund, införa ett underentreprenörsansvar för att vid kedjor av underentreprenörer se till att en entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren när det gäller eventuell inestående nettolön, utöver eller i stället för arbetsgivaren.
- ▶ När det gäller byggsektorn måste medlemsstaterna införa ett sådant underentreprenörsansvar.
- ▶ Medlemsstaterna får föreskriva striktare ansvarsbestämmelser om dessa är icke-diskriminerande och proportionella när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer.
- ▶ I stället för ovannämnda ansvarsbestämmelser får medlemsstaterna införa andra lämpliga efterlevnadsåtgärder, för att möjliggöra effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören.

Sammanfattningsvis måste det finnas ett system för underentreprenörsansvar när det gäller byggsektorn vilket gör att entreprenören i ett direkt underentreprenadförhållande blir ansvarig. I andra ekonomiska sektorer får medlemsstaterna inrätta ett system för underentreprenörsansvar, även ett system med ett utökat tillämpningsområde och en större räckvidd, förutsatt att det är icke-diskriminerande och proportionerligt.

Det bör noteras att direktivet innebär att medlemsstaterna får befria en entreprenör som har uppfyllt "skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder" från solidariskt ansvar, i enlighet med nationell lagstiftning.

3.8 ÄR DET MÖJLIGT ATT INFÖRA ETT SYSTEM FÖR UNDERENTREPRENÖRSANSVAR ENBART FÖR GRÄNSÖVERSKRIDANDE FALL?

Såsom nämns i fråga 3.7 måste alla de system för underentreprenörsansvar som inrättas enligt direktiv 2014/67/EU vara icke-diskriminerande och proportionella. Medlemsstaterna får därför inte inrätta ett system för underentreprenörsansvar som endast omfattar leverantörer av gränsöverskridande tjänster, eftersom detta skulle innebära en direkt diskriminering av sådana tjänsteleverantörer. Sådana system skulle kunna avskräcka kunder och entreprenörer från att teckna avtal eller underentreprenörsavtal med företag som är etablerade i andra medlemsstater.

3.9 JAG FÅR INTE SKÄLIG LÖN FRÅN MIN ARBETSGIVARE. KAN JAG KLAGA HOS ELLER INLEDA RÄTTSLIGA FÖRFARANDEN I VÄRDMEDELSSTATEN?

Ja. Medlemsstaterna måste säkerställa att det finns effektiva mekanismer för att utstationerade arbetstagare ska kunna inge klagomål direkt mot sina arbetsgivare samt att de har rätt att inleda rättsliga eller administrativa förfaranden, även i värdmedlemsstaten.

Medlemsstaterna måste låta fackföreningar och andra tredje parter delta i rättsliga eller administrativa förfaranden på uppdrag av eller till stöd för utstationerade arbetstagare eller deras arbetsgivare, i syfte att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter eller skyldigheter som följer av utstationeringsdirektiven.

3.10 STORA SANKTIONER HAR SATTS IN EFTER EN INSPEKTION. ÄR DETTA I LINJE MED EU:S LAGSTIFTNING?

Enligt direktiv 2014/67/EU måste medlemsstaterna införa lämpliga och effektiva kontrollsystem och övervakningsmekanismer som är icke-diskriminerande och proportionella.

Det anges även att medlemsstaterna måste ha sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av direktivet och att de måste vidta de åtgärder som krävs för att se till att sanktionerna genomförs och efterlevs.

Sanktionerna ska vara **effektiva, proportionella** och **avskräckande**.





4 EFTER UTSTATIONERINGEN

4.1 KAN JAG LÄMNA IN KLAGOMÅL ELLER INLEDA RÄTTSLIGA FÖRFARANDEN MOT MIN ARBETSGIVARE EFTER UTSTATIONERINGSUPPDRAGET? BÖR JAG GÖRA DET I VÄRDMEDLEMSSTATEN ELLER I HEMMEDLEMSSTATEN?

Ja, i direktiv 2014/67/EU anges det uttryckligen att medlemsstaterna måste ha mekanismer för att lämna in klagomål eller inleda rättsliga eller administrativa förfaranden även efter avslutat anställningsförhållande. Detta gäller alla berättigade förmåner som följer av anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren samt all förlust eller skada på grund av att utstationeringsbestämmelserna inte har följts. Sådana mekanismer måste finnas till förfogande efter att de utstationerade arbetstagarna har återvänt från den medlemsstat dit utstationeringen skedde.

4.2 FÅR VÄRDMEDLEMSSTATEN BEGÄRA DOKUMENT SOM RÖR EN UTSTATIONERING EFTER UTSTATIONERINGENS SLUT?

Ja. Enligt direktiv 2014/67/EU får medlemsstaterna begära att tjänsteleverantörerna tillhandahåller vissa dokument (anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter där den dagliga arbetstidens början, slut och varaktighet anges samt intyg över gjorda löneutbetalningar) inom en rimlig tid **efter utstationeringens slut**.

I EU-direktivet om utstationerade arbetstagare fastställs ett antal regler för utstationering, dvs. den process där arbetsgivare tillfälligt skickar anställda till ett annat EU-land för att utföra tjänster. Den här broschyren innehåller utförlig information om vilka regler som gäller före, under och efter utstationeringen. Denna kunskap är nödvändig för att säkerställa att arbetstagarna känner till sina rättigheter och att reglerna tillämpas både korrekt och konsekvent av nationella myndigheter och arbetsgivare inom hela EU.

Du kan hämta eller prenumerera på våra publikationer gratis på

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Vill du få regelbundna uppdateringar från GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering kan du registrera dig för det kostnadsfria e-nyhetsbrevet från Ett socialt Europa på

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social