

Lagrådsremiss

Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 20 februari 2020

Eva Nordmark

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Lagrådsremissen innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, ändringsdirektivet. Det föreslås ändringar i bl.a. lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Förslagen innebär i huvudsak följande. Möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal utvidgas. Den lön som får krävas ska inte längre vara begränsad till en minimilön. Vidare får fler villkorstyper än tidigare krävas med stöd av stridsåtgärder. Skyddet för uthyrda utstationerade arbetstagare utökas bl.a. på så sätt att likabehandlingsprincipen i lagen om uthyrning av arbetstagare ska tillämpas vid utstationering. Skyddet vid långvarig utstationering förstärks genom att samtliga arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare, med vissa undantag.

Det föreslås också en skärpning av bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i lagen om utstationering av arbetstagare.

Slutligen föreslås en utvidgning av möjligheten att utse regionala skyddsombud genom en ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) så att sådana skyddsombud får tillträde till fler arbetsställen.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juli 2020.

Innehållsförteckning

1	Beslut	6
2	Lagtext	7
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	7
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	27
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare	28
2.4	Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)	30
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	31
2.6	Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)	32
2.7	Förslag till lag om ändring i lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering	35
3	Ärendet och dess beredning	36
4	Bakgrund och utgångspunkter	37
4.1	Bakgrund	37
4.1.1	Kort om bakgrunden till ändringsdirektivet	37
4.1.2	Utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen	38
4.1.3	Utstationeringslagen	39
4.1.4	Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen	40
4.1.5	Tillämpningsdirektivet	41
4.1.6	Ändringsdirektivet	41
4.2	Behovet av ändrade regler om utstationering och utgångspunkter för en ändring av reglerna	42
5	En utvidgning av villkoren i den hårda kärnan	46
5.1	Mer likabehandling när det gäller lön	46
5.2	Ersättning för resa, kost och logi	50
5.3	Villkor om inkvartering	52
5.4	Bedömningen av om arbetstagaren får rätt lön	53
5.5	Det finns inte behov av lagändringar i fråga om villkor om semester	56
6	Ett utökat skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare	58
6.1	Utsändning av uthyrda arbetstagare ska jämföras med utstationering	58
6.2	Likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstagare	62
6.3	Frågan om mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare	67

6.4	En skyldighet för kundföretag att informera bemanningsföretag om arbets- och anställningsvillkor	67
6.5	En skyldighet för kundföretag att informera om inhyrda arbetstagares arbete i ett annat land	70
7	Ett utökat skydd vid långvarig utstationering	72
7.1	Författningsreglerade arbets- och anställningsvillkor vid långvarig utstationering	72
7.2	Förlängning av tidsgränsen efter anmälan	76
7.3	Sammanläggning av tid när en utstationerad arbetstagare ersätter en annan	78
7.4	Arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagare om den tid som andra har utfört samma arbete på samma plats	82
7.5	Kollektivavtalsreglerade villkor vid långvarig utstationering	86
7.6	Kollektivavtalsverkningarna bör begränsas när ett avtal har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder	91
7.7	Långvarigt utstationerade arbetstagares rätt att åberopa villkor i kollektivavtal	91
7.8	Arbetsgivares skyldighet att tillhandahålla handlingar till arbetstagarorganisationer	92
7.9	Skydd mot repressalier	95
7.10	En stridsåtgärds olovlighet enligt medbestämmandelagen	96
8	Tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor	96
9	Myndighetssamarbete samt övervakning, kontroll och efterlevnad	101
9.1	Samarbete mellan myndigheter	101
9.2	Övervakning, kontroll och efterlevnad	102
9.2.1	Jämkning av sanktioner i vissa fall	102
9.2.2	Försvar av rättigheter och hindrande av missbruk	103
10	Skärpta regler om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering	104
10.1	Reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering bör förändras	104
10.2	Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dagen	109
10.3	Skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation	116
10.4	Sanktionsavgift för både arbetsgivaren och tjänstemottagaren	122
10.5	Rätt att meddela föreskrifter	125
10.6	Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket	126

11	Skadeståndsbestämmelser	130
11.1	Ändrade skadeståndsregler i utstationeringslagen	130
11.2	Ändrade skadeståndsregler i uthyrningslagen	132
12	Rättegångsbestämmelser	133
12.1	Ändrade rättegångsregler i utstationeringslagen	133
12.1.1	Tillämplig rättegångsordning	133
12.1.2	Tidsfrister och preskription	134
12.2	Ändrade rättegångsregler i uthyrningslagen	135
13	De regionala skyddsombudens tillträdesrätt ska utvidgas	136
14	Följändringar i andra lagar	140
15	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	142
16	Konsekvensbeskrivning	145
16.1	Genomförande av ändringsdirektivet	145
16.1.1	Problembeskrivning och syfte med förslagen	145
16.1.2	Alternativa lösningar	146
16.1.3	Vilka berörs av regleringen?	146
16.1.4	Konsekvenser för utstationerade arbetstagare	146
16.1.5	Konsekvenser för arbetstagarorganisationer	148
16.1.6	Konsekvenser för företag och arbetsgivare ...	148
16.1.7	Konsekvenser för stat, kommuner och regioner	152
16.1.8	Förslagets förenlighet med EU-rätten och internationella åtaganden	153
16.1.9	Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män	153
16.2	Anmälningsskyldighet vid utstationering	153
16.2.1	Problembeskrivning och syftet med förslagen	153
16.2.2	Alternativa lösningar	154
16.2.3	Vilka berörs av regleringen?	156
16.2.4	Konsekvenser för företag och arbetsgivare ...	156
16.2.5	Konsekvenser för stat, kommuner och regioner	156
16.2.6	Förslagets förenlighet med EU-rätten och internationella åtaganden	157
16.2.7	Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män	157
16.2.8	Konsekvenser i övrigt	158
16.3	Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden	158
16.3.1	Problembeskrivning och syftet med förslaget	158
16.3.2	Alternativa lösningar	158
16.3.3	Vilka berörs av regleringen?	159

16.3.4	Konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare.....	159
16.3.5	Kostnadmässiga och andra konsekvenser ...	159
16.4	Ikraftträdande och informationsinsatser	160
17	Författningskommentar.....	161
17.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	161
17.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.....	191
17.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare	191
17.4	Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)	194
17.5	Förslaget till lag om ändring i lagen om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	195
17.6	Förslaget till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)	195
17.7	Förslaget till lag om ändring i lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering.....	197
Bilaga 1	Ändringsdirektivet.....	198
Bilaga 2	Utstationeringsdirektivet	207
Bilaga 3	Tillämpningsdirektivet	213
Bilaga 4	Sammanfattning av betänkandet SOU 2019:25.....	234
Bilaga 5	Lagförslag i betänkandet SOU 2019:25	241
Bilaga 6	Förteckning av remissinstanserna SOU 2019:25.....	256
Bilaga 7	Sammanfattning av promemorian Ds 2017:22	257
Bilaga 8	Lagförslag i promemorian Ds 2017:22.....	259
Bilaga 9	Förteckning av remissinstanserna Ds 2017:22	263
Bilaga 10	Sammanfattning av betänkandet SOU 2017:24.....	264
Bilaga 11	Lagförslag i betänkandet SOU 2017:24	269
Bilaga 12	Förteckning av remissinstanserna SOU 2017:24.....	270
Bilaga 13	Jämförelsetabell nuvarande och föreslagen beteckning	271

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare,
4. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160),
5. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
6. lag om ändring i utlänningslagen (2005:716),
7. lag om ändring i lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare²

dels att rubrikerna närmast före 3, 5, 8, 9, 10, 13, 14, 19, 21, 22, 24 och 25 §§ ska utgå,

dels att nuvarande 1 a, 2, 3, 4, 5, 5 a, 5 b, 5 c, 5 d, 6, 7, 7 a, 8, 9, 9 a, 9 b, 9 c, 9 d, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 och 27 §§ ska betecknas 2, 3, 4, 5, 6, 15, 20, 21, 22, 7, 9, 10, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 35, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 och 51 §§,

dels att 1 § och de nya 2, 4–7, 15, 20–26, 29, 32, 34, 35, 37, 39–41, 43 och 46–51 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas fjorton nya paragrafer, 8, 11–14, 16–19, 30, 31, 33, 36 och 38 §§,

dels att det närmast före de nya 4, 6, 11, 15, 18–24, 29, 32, 34, 35, 37, 43, 46, 48 och 49 §§ ska införas nya rubriker av följande lydelse,

dels att det närmast före den nya 45 § ska införas en ny rubrik som ska lyda ”Behörig företrädare vid kollektivavtalsförhandlingar”.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §³

Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband

Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhanda-

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i den ursprungliga lydelsen.

² Senaste lydelse av

7 a § 2018:1473

9 c § 2017:320

9 d § 2017:320

18 § 2013:351

20 § 2013:351

21 § 2017:320

rubriken närmast före 8 § 2001:65

rubriken närmast före 9 § 2017:320

³ Senaste lydelse 2017:320.

rubriken närmast före 10 § 2013:351

rubriken närmast före 13 § 2013:351

rubriken närmast före 14 § 2013:351

rubriken närmast före 19 § 2013:351

rubriken närmast före 21 § 2017:320

rubriken närmast före 22 § 2017:320

rubriken närmast före 24 § 2017:320

rubriken närmast före 25 § 2017:320.

med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.

Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har sin hemvist eller sitt säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.

1 a §

Det som sägs i 5 a § om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och i 5 b § om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkan gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

håller tjänster över gränserna. Vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.

Dessutom finns i 23 § bestämmelser om arbetsgivare som har sin hemvist eller sitt säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.

Lagen gäller även när en arbetsgivare enligt 4 § tredje stycket eller 23 § hyr ut eller ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag som i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land än det där användarföretaget är etablerat.

2 §⁴

Det som sägs i 15, 16 och 19 §§ om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och i 20 § om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkan gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

Definitioner

3 §

Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

1. när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna,

2. när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen eller

3. när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Ett anställningsförhållande *skall* råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

4 §

2. när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen, eller

Ett anställningsförhållande *ska* råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

En arbetsgivare anses ha utstationerat en arbetstagare enligt första stycket 3 även när

1. arbetsgivaren hyr ut eller ställer arbetstagaren till förfogande till ett användarföretag,

2. användarföretaget sänder arbetstagaren till Sverige,

3. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering enligt första stycket om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och

4. vare sig arbetsgivaren eller användarföretaget är etablerade i Sverige.

4 §

Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 3 § i Sverige.

Vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas.

5 §⁵

Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 4 § i Sverige.

⁵ Senaste lydelse av tidigare 4 § 2017:320.

Arbets- och anställningsvillkor

Författningsreglerade villkor vid utstationering

5 §

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, *samt*

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även

– arbetsmiljölagen (1977:1160),
– arbetstidslagen (1982:673),
dock inte 12 §,

– lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,

– lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, *samt*

– lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2, 9, 10, 13 och 15 §§ lagen (2012:854) om utyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbets-

6 §⁶

1. 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

2. 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

3. 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, *och*

4. 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),
2. arbetstidslagen (1982:673),
dock inte 12 §,

3. lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,

4. lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, *och*

5. lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.

givare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

Första–tredje styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

6 §

För arbete som utförs av en yrkesutbildad eller specialiserad arbetstagare *skall* arbetsgivaren tillämpa de i 5 § nämnda bestämmelserna i semesterlagen endast om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar och om arbetet

1. utförs i samband med en första montering eller installation som ingår i leveranskontraktet för en vara, och

2. är nödvändigt för att varan *skall* tas i bruk.

Detta undantag gäller dock inte om arbetet avser byggverksamhet där byggnader uppförs, sätts i stånd, underhålls, byggs om eller rivs.

Vid beräkningen av om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar *skall* hänsyn tas till om någon annan arbetstagare under det senaste året har varit utstationerad för samma arbete.

Första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

7 §

För arbete som utförs av en yrkesutbildad eller specialiserad arbetstagare *ska* arbetsgivaren tillämpa de i 6 § nämnda bestämmelserna i semesterlagen (1977:480) endast om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar och om arbetet

2. är nödvändigt för att varan *ska* tas i bruk.

Vid beräkningen av om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar *ska* hänsyn tas till om någon annan arbetstagare under det senaste året har varit utstationerad för samma arbete.

8 §

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2–4, 6–10, 13 och 15 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

Första stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

*Författningsreglerade villkor vid
långvarig utstationering*

11 §

Om en arbetstagare har varit utstationerad i mer än 12 månader ska arbetsgivaren, utöver vad som sägs i 6–10 §§ och oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Detta hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Första stycket gäller inte villkor som rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensions-system.

12 §

Den tidsgräns som anges i 11 § första stycket förlängs till 18 månader för en arbetstagare om arbetsgivaren i en anmälan till Arbetsmiljöverket begär det och anger skälen för begäran. Anmälan ska göras senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en anmälan enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

13 §

Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetstagarnas sammanlagda ut-

stationeringstid beaktas vid tillämpningen av 11 § första stycket och 12 § första stycket.

14 §

Om en eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetsgivaren senast den dag en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige upplysa arbetstagaren om den sammanlagda utstationeringstiden.

Kollektivavtalsvillkor vid utstationering

5 a §

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser *minimilön* eller *andra* minimivillkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

I fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare gäller i stället att stridsåtgärden får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets

15 §⁷

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får, *utom i fall som avses i 16 §*, vidtas endast om de villkor som krävs

2. bara avser *lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering* eller minimivillkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 §.

⁷ Senaste lydelse av tidigare 5 a § 2017:320.

direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den ursprungliga lydelsen,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

Lönen enligt första stycket 2 får inte överstiga vad en arbetsgivare som är bunden av det kollektivavtal som avses i första stycket 1 ska betala i motsvarande situation.

16 §

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den ursprungliga lydelsen,

2. bara avser lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller villkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 och 8 §§.

17 §

Villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi enligt 15 och 16 §§ får bara avse utgifter som

den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats.

Bedömningen av om en utstationerad arbetstagare har fått rätt lön

18 §

Vid bedömningen av om arbetsgivaren har betalat minst en sådan lön som avses i 15 eller 16 § ska sådan ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte beaktas.

Det som anges i första stycket ska också gälla vid bedömningen av om en utstationerad uthyrd arbetstagare har fått den lön som arbetstagaren har rätt till enligt 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Om en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation inte kan visa om en utbetald ersättning avser lön eller ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, eller vilken del av den som avser ersättning för sådana utgifter, ska ersättningen i dess helhet anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter.

Kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering

19 §

Om den tjänst arbetsgivaren utför eller ska utföra i Sverige ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader får, utöver vad som sägs i 15 och 16 §§, en stridsåtgärd i syfte att genom kollektivavtal reglera arbets- och anställnings-

villkoren för utstationerade arbetstagare vidtas om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som avses i 15 § första stycket 1 eller, i fråga om utstationerade utthyrda arbetstagare, 16 § första stycket 1,

2. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 11 §,

3. endast ska tillämpas på arbetstagare enligt 11–13 §§,

4. inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

5. inte rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensions-system.

Begränsade verkningar av kollektivavtal

20 §⁸

Ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 15, 16 eller 19 §, eller varsel om en sådan åtgärd, medför inte sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än denna i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna.

5 b §

Ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a §, eller varsel om en sådan åtgärd, medför inte sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än denna i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna.

Ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket ska inte beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd eller av bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § samma lag.

Rätt till kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar

21 §⁹

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är

5 c §

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är

⁸ Senaste lydelse av tidigare 5 b § 2017:320.

⁹ Senaste lydelse av tidigare 5 c § 2017:320.

bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, har en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet rätt till sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 5 a §. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt första stycket.

Skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla handlingar

5 d §

22 §¹⁰

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och

2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet *har* följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 eller 19 §.

Skyldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

Utstationeringar till andra länder inom EES eller Schweiz

8 §

23 §¹¹

När arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till annat land inom EES eller Schweiz, *skall* arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet

När *en* arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till *ett* annat land inom EES eller Schweiz, *ska* arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet

¹⁰ Senaste lydelse av tidigare 5 d § 2017:230.

¹¹ Senaste lydelse av tidigare 8 § 2001:65.

genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

har genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957. Detsamma gäller när en sådan arbetsgivare hyr ut eller ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag om

- 1. användarföretaget sänder arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz,*
- 2. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och*
- 3. användarföretaget är etablerat i något annat land än det land som arbetstagaren sänds till.*

Första stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Information och samarbete mellan myndigheter

9 §

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och ska

1. tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige, och

2. hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § eller som annars kan bli tillämpliga.

24 §¹²

2. hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 och 19 §§ eller som annars kan bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad informationen enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

9 a §

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor

25 §¹³

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor

¹² Senaste lydelse av tidigare 9 § 2017:320.

¹³ Senaste lydelse av tidigare 9 a § 2017:320.

som avses i 5 a § till Arbetsmiljöverket.

Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i första stycket kunna lämnas.

9 b §

Arbetsmiljöverket och de ytterligare myndigheter som regeringen bestämmer, är behörig myndighet vid bistånd enligt 9 c § och ska samarbeta med behöriga myndigheter i andra länder inom EES.

som avses i 15, 16 och 19 §§ till Arbetsmiljöverket.

26 §¹⁴

Arbetsmiljöverket, och de ytterligare myndigheter som regeringen bestämmer, är behörig myndighet vid bistånd enligt 27 § och ska samarbeta med behöriga myndigheter i andra länder inom EES.

Anmälningsskyldighet och kontaktperson

Anmälningsskyldighet

10 §

En arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbete i Sverige.

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts, ska arbetsgivaren anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket *senast tre dagar efter det att förändringen skedde.*

Första och andra styckena gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

29 §¹⁵

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som *har* anmälts, ska arbetsgivaren *omgående* anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket.

30 §

Arbetsgivaren ska, senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbetet, lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att

¹⁴ Senaste lydelse av tidigare 9 b § 2017:320.

¹⁵ Senaste lydelse av tidigare 10 § 2013:351. Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket tas bort.

en anmälan har gjorts enligt 29 § första stycket.

31 §

Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation som avses i 30 §, ska tjänstemottagaren underätta Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats. Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

Kontaktperson

11 §

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbetet i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 5 d §.

Första stycket gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

32 §¹⁶

33 §

En kontaktperson enligt 32 § första stycket ska även till myndigheter och arbetstagar-

organisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 22 §.

12 §

Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från 10 och 11 §§ samt om vilka uppgifter en anmälan enligt 10 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om vad en anmälan enligt 11 § ska innehålla och hur anmälningar enligt 10 och 11 §§ ska vara utformade.

13 §

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 10 och 11 §§ samt föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

Rätt att meddela föreskrifter

34 §¹⁷

Regeringen får meddela föreskrifter om

1. undantag från 29–33 §§, och
2. vilka uppgifter en anmälan enligt 29 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om

1. vad anmälningar enligt 32 § och underrättelser enligt 31 § ska innehålla, och
2. hur anmälningar enligt 29 och 32 §§ samt underrättelser enligt 31 § ska vara utformade.

Tillsyn

35 §¹⁸

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 29–33 §§ och föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

36 §

Arbetsmiljöverket har rätt att efter begäran få de upplysningar och handlingar samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsynen enligt denna lag.

Arbetsmiljöverket ska för tillsynen ges tillträde till ett arbetsställe och får göra undersökningar där. Polismyndigheten ska lämna

¹⁷ Senaste lydelse av tidigare 12 § 2013:351.

¹⁸ Senaste lydelse av tidigare 13 § 2013:351.

den handräckning som behövs för tillsynen.

Arbetsmiljöverket får besluta de förelägganden som behövs för tillsynen. Ett beslut om föreläggande får förenas med vite. Rätten att besluta om förelägganden i förhållande till tjänstemottagaren gäller inte om en enskild person mottar tjänsterna för privat bruk.

Sanktionsavgifter

14 §

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 10 § första stycket, 10 § tredje stycket andra meningen, 11 § första stycket, 11 § fjärde stycket andra meningen eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser.

En sanktionsavgift ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.

Avgiften tillfaller staten.

37 §¹⁹

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt

1. bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 29 § första stycket eller 32 § första stycket,

2. bestämmelsen om skyldighet att lämna dokumentation i 30 §, eller

3. föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser.

En sanktionsavgift ska även tas ut om en tjänstemottagare har överträtt bestämmelsen om undermålskyldighet i 31 § eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till denna bestämmelse.

38 §

En sanktionsavgift enligt 37 § ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna

skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.

Avgiften tillfaller staten.

15 §

Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som ska tas ut enligt 14 §.

Av sådana föreskrifter ska det framgå hur avgiften ska beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet ska kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. En avgift ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor.

39 §²⁰

Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som ska tas ut enligt 37 §.

16 §

Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande om sanktionsavgift ska tas ut.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms ha gjort sig skyldig till en överträdelse av bestämmelserna som avses i 14 §, föreläggs att godkänna sanktionsavgiften omedelbart eller inom viss tid.

Om ett avgiftsföreläggande har godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande varigenom avgift har tagits ut. Ett godkännande som görs sedan den tid som satts ut i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan.

40 §²¹

Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande om *en* sanktionsavgift ska tas ut.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms ha gjort sig skyldig till en överträdelse av bestämmelserna som avses i 37 §, föreläggs att godkänna sanktionsavgiften omedelbart eller inom viss tid.

17 §

Om ett avgiftsföreläggande enligt 16 § inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats om att sanktionsavgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

41 §²²

Om ett avgiftsföreläggande enligt 40 § inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats om att *en* sanktionsavgift ska tas ut.

Föreläggande om rättelse

19 §

Arbetsmiljöverket får besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren

43 §²³

²⁰ Senaste lydelse av tidigare 15 § 2013:351.

²¹ Senaste lydelse av tidigare 16 § 2013:351.

²² Senaste lydelse av tidigare 17 § 2013:351.

²³ Senaste lydelse av tidigare 19 § 2013:351.

1. inte anmäler förändring av verksamheten enligt 10 § andra stycket,

2. inte uppfyller kraven i 11 § tredje stycket, eller

3. gör en oriktig eller bristfällig anmälan.

Ett beslut om föreläggande enligt första stycket får förenas med vite. Arbetsmiljöverket får besluta att ett sådant föreläggande ska gälla omedelbart.

1. inte anmäler förändring av verksamheten enligt 29 § andra stycket,

2. inte uppfyller kraven i 33 §, eller

Skydd mot repressalier

22 §

En arbetsgivare får inte utsätta en utstationerad arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor

1. enligt vad som följer av 5 §, eller

2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

46 §²⁴

En utstationerad arbetstagarare får inte utsättas för repressalier på grund av att arbetstagararen har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor

1. enligt vad som följer av 6, 8 eller 11 §, eller

2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 eller 19 §.

23 §

Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 22 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

47 §²⁵

Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 46 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

Skadestånd

24 §

En arbetsgivare ska betala skadestånd till

1. den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel om en sådan åtgärd,

2. den arbetstagarorganisation som begärt handlingar eller översättning vid brott mot 5 d §,

48 §²⁶

1. den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 15, 16 eller 19 § eller varsel om en sådan åtgärd,

2. den arbetstagarorganisation som *har* begärt handlingar eller översättning vid brott mot 22 §,

3. den arbetstagarorganisation som *har* begärt en förhandlings-

²⁴ Senaste lydelse av tidigare 22 § 2017:320.

²⁵ Senaste lydelse av tidigare 23 § 2017:320.

²⁶ Senaste lydelse av tidigare 24 § 2017:320.

3. den arbetstagarorganisation som begärt en förhandlingsbehörig företrädare vid brott mot 21 §, och

4. den utstationerade arbetstagaren vid brott mot repressalieförbudet i 22 §.

Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

behörig företrädare vid brott mot 45 §, och

4. den utstationerade arbetstagaren vid brott mot *upplysnings-skyldigheten i 14 § och mot repressalieförbudet i 46 §.*

Rättegångsregler

25 §

Mål enligt 5 § första eller tredje stycket, 5 c, 5 d, 7, 21, 22 och 24 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Arbetstagens talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagen är eller har varit utstationerad.

26 §

I mål enligt 5 § första stycket tillämpas

– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

– 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och

– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörd, rätt att föra talan om preskription m.m.

I mål enligt 5 § tredje stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagar.

49 §²⁷

Mål enligt 6 § första stycket, 8 § första stycket, 9 §, 11 § första stycket, 14, 21, 22, 45, 46 och 48 §§ handläggs, i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar, enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

50 §²⁸

I mål enligt 6 § första stycket tillämpas

1. 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

2. 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

3. 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och

4. 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörd, rätt att föra talan om preskription m.m.

I mål enligt 8 § första stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagar.

I mål enligt 11 § första stycket tillämpas i fråga om preskription

²⁷ Senaste lydelse av tidigare 25 § 2017:320.

²⁸ Senaste lydelse av tidigare 26 § 2017:320.

det som gäller enligt svensk lag eller annan författning för arbetstagare i motsvarande situation.

27 §

I mål enligt 5 c, 5 d, 21, 22 och 24 §§ tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

I mål enligt 5 c § tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal, även 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

51 §²⁹

I mål enligt 14, 21, 22, 45, 46 och 48 §§ tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

I mål enligt 21 § tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal, även 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

2. Vid tillämpningen av den nya 13 § ska tid som en annan arbetstagare har varit utstationerad före ikraftträdandet inte beaktas.

3. Bestämmelsen i den nya 31 § om underrättelseskyldigheten för en tjänstemottagare tillämpas inte när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet.

4. För en arbetstagare som vid ikraftträdandet har varit utstationerad i Sverige i mer än 12 månader ska en anmälan om förlängning enligt den nya 12 § göras senast den 30 juli 2020.

5. För arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 29 § och om kontaktperson i 32 § i den äldre lydelsen.

6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods, med undantag för bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 29–44 §§. Vid tillämpningen av 33 § ska hänvisningen till 22 § avse 5 d § i den äldre lydelsen.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs att 41 c § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

41 c §¹

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 15, 16 eller 19 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

¹ Senaste lydelse 2017:321.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

dels att 16 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas tre nya paragrafer, 12 a, 12 b och 14 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

12 a §

Ett kundföretag ska informera ett bemanningsföretag som utstationerar en arbetstagare i Sverige enligt 4 § första stycket 3 lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare om de grundläggande arbets- och anställningsvillkor enligt 5 § 3 som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Detsamma gäller när bemanningsföretaget anses utstationera en arbetstagare enligt 4 § tredje stycket lagen om utstationering av arbetstagare.

Skyldigheten att lämna informationen gäller bara i den utsträckning bemanningsföretaget begär det. Informationen ska lämnas senast tio dagar efter en sådan begäran.

12 b §

Ett kundföretag som avser att sända en inhyrd arbetstagare till ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz för att utföra arbete i det landet i samband med att kundföretaget tillhandahåller tjänster där ska informera bemanningsföretaget om åtgärden.

Informationen ska lämnas senast tio dagar innan arbetet i det andra landet ska påbörjas eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

14 a §

Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

16 §

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag, tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. *Detta gäller dock inte när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.*

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods.

2.4 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160)¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

2 §²

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller *endast* om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 *eller 9 a* § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället *eller är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället.*

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygs-säkerhetslagen (2003:364).

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

¹ Lagen omtryckt 1991:677.

² Senaste lydelse 2009:870.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 6 d § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 d §¹

I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands *skall* arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren *skall* före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen *skall* betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands *ska* arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren *ska* före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

2. den valuta i vilken lönen *ska* betalas,
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

¹ Senaste lydelse 2006:439.

2.6 Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)

Härigenom föreskrivs att 6 b kap. 1–3 §§ utlänningslagen (2005:716) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 b kap.

1 §¹

En utlänning som är anställd av ett företag som är etablerat utanför EES-staterna och Schweiz och som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i mer än 90 dagar i ett företag (värdföretag) som dels är etablerat i Sverige, dels är en enhet som tillhör samma företag eller ett företag inom samma koncern ska, om inte annat följer av tredje stycket eller 3–5 §§, beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning av personal (ICT-tillstånd), om

1. utlänningen har varit anställd i företaget under minst tre månader utan uppehåll vid tiden för den företagsinterna förflyttningen,

2. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 4 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,

3. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig,

4. utlänningen, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, kan visa att han eller hon har, eller har ansökt om, en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige,

5. utlänningen har de yrkeskvalifikationer och den erfarenhet som krävs för uppdraget som chef eller specialist, eller har en sådan examen från ett universitet eller en högskola som krävs för praktiktjänstgöringen,

6. utlänningen efter förflyttningens slut kommer att kunna överflyttas till en enhet i *tredje land* som tillhör samma företag eller till ett företag inom samma koncern i *tredje land*, och

7. utlänningen inte utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Om den företagsinterna förflyttningen avser ett reglerat yrke ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

Ett ICT-tillstånd ska inte beviljas om

2. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,

6. utlänningen efter förflyttningens slut kommer att kunna överflyttas till en enhet i *tredjeland* som tillhör samma företag eller till ett företag inom samma koncern i *tredjeland*, och

1. utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten enligt 13 §, eller

2. värdföretaget huvudsakligen har inrättats för att underlätta inresa för personer som är föremål för företagsintern förflyttning.

2 §²

En utlänning som har beviljats ett ICT-tillstånd av en annan EU-stat och som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i mer än 90 dagar i ett företag som dels är etablerat i Sverige, dels är en enhet som tillhör samma företag eller ett företag inom samma koncern som det i den andra EU-staten ska, om inte annat följer av 3–5 §§, beviljas ett ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse, om

1. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 4 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,

1. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,

2. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig,

3. utlänningen, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, kan visa att han eller hon har, eller har ansökt om, en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige, och

4. utlänningen inte utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Om den företagsinterna förflyttningen avser ett reglerat yrke ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

3 §³

Ett tillstånd enligt 1 eller 2 § ska inte beviljas en utlänning som

1. är bosatt inom Europeiska unionens medlemsstaters territorier,

2. är EES-medborgare eller medborgare i Schweiz,

3. ansöker om uppehållstillstånd för att utföra forskning i Sverige enligt ett mottagningsavtal som har ingåtts enligt lagen (2008:290) om godkännande för forskningshuvudmän att ta emot gästforskare,

4. är utstationerad i Sverige enligt 4 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat i en EES-stat eller Schweiz,

4. är utstationerad i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat i en EES-stat eller Schweiz,

5. har beviljats uppehållstillstånd för studier i Sverige, eller

6. hyrs ut av ett företag för att arbeta under övervakning och ledning av ett annat företag.

² Senaste lydelse 2018:67.

³ Senaste lydelse 2018:67.

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

2.7 Förslag till lag om ändring i lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering ska ha följande lydelse.

1 §

Denna lag gäller vid ömsesidigt bistånd med indrivning av administrativa sanktionsavgifter, inbegripet avgifter, tilläggsavgifter och viten, som

1. beslutats av behöriga myndigheter eller bekräftats av administrativa eller rättsliga organ eller följer av utslag från arbetsdomstolar, och

2. avser bristande efterlevnad av

a) Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster *i den ursprungliga lydelsen*, eller

a) Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957*, eller

b) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 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), i den ursprungliga lydelsen.

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

3 Ärendet och dess beredning

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 28 juni 2018 direktiv 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, ändringsdirektivet. Ändringsdirektivet finns i *bilaga 1*. Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, utstationeringsdirektivet, finns i *bilaga 2*. Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 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), tillämpningsdirektivet, finns i *bilaga 3*.

Regeringen beslutade den 12 juli 2018 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2018:66). Utredningen antog namnet 2018 års utstationeringsutredning och överlämnade den 4 juni 2019 betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25). En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 4*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 5*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 6*. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (www.regeringen.se) och i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2019/01110/ARM).

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har en promemoria utarbetats, Utstationering och vägtransporter (Ds 2017:22). I promemorian lämnas bl.a. förslag på förändrade regler om anmälningsskyldighet vid utstationering. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 7*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 8*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 9*. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (www.regeringen.se) och i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2017/01158/ARM). I denna lagrådsremiss behandlas inte de förslag som lämnas i promemorian om utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter.

Regeringen beslutade den 21 januari 2016 att ge en särskild utredare i uppdrag att se över vissa frågor som har identifierats vid framtagandet av en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020. I uppdraget ingick bl.a. att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta nödvändiga författningsförslag (dir. 2016:1). Utredningen antog namnet Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv och överlämnade den 28 mars 2017 betänkandet Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? (SOU 2017:24). I betänkandet lämnas förslag om ändrade regler om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 10*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 11*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 12*.

Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (www.regeringen.se) och i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2017/00714/ARM).

Under den fortsatta beredningen har *Arbetsmiljöverket* och *Arbetsdomstolen* beretts tillfälle att yttra sig över ett utkast till lagrådsremiss om Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering. Arbetsdomstolens synpunkter behandlas i avsnitt 4.2. Arbetsmiljöverkets synpunkter behandlas i avsnitten 4.2, 7.2, 7.3 och 10.3.

I *bilaga 13* finns en tabell som visar hur paragraferna i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare byter beteckning genom förslagen i denna lagrådsremiss.

4 Bakgrund och utgångspunkter

4.1 Bakgrund

4.1.1 Kort om bakgrunden till ändringsdirektivet

Den 16 december 1996 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, utstationeringsdirektivet. Direktivet anger, förenklat uttryckt, vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagare när de tillfälligt arbetar i ett annat land inom ramen för en gränsöverskridande tjänsteutövning. Dessa villkor kallas ibland den hårda kärnan av villkor. I utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen begränsas den hårda kärnan till minimilön och minimivillkor inom vissa andra områden. Utstationeringsdirektivet i dess ursprungliga lydelse är genomfört i svensk rätt genom bl.a. lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen. Utstationeringsregelverket har sedan dess genomgått vissa förändringar, både på nationell nivå och på EU-nivå.

När utstationeringsdirektivet ursprungligen genomfördes uppfattades direktivet som ett minimidirektiv som angav vilka villkor utstationerade arbetstagare minst ska garanteras. Lagstiftaren bedömde att direktivet inte hindrade att svenska arbetstagarorganisationer med stöd av stridsåtgärder krävde villkor som låg utanför den s.k. hårda kärnan.

Denna tolkning av utstationeringsdirektivet underkändes av EU-domstolen i det s.k. Laval-målet (Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809). Domen ledde till lagändringar som bl.a. innebär att svenska arbetstagarorganisationers rätt att kräva kollektivavtalsvillkor vid utstationering begränsades till att avse villkor om minimilön och minimivillkor på vissa andra områden.

Det har varit en av regeringens prioriterade EU-frågor att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, med respekt för den fria rörligheten av tjänster. Regeringen har bedrivit ett aktivt påverkansarbete gentemot berörda institutioner och andra medlemsstater för att få till stånd en ändring av utstationeringsdirektivet.

Den 28 juni 2018 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, ändringsdirektivet.

I det följande behandlas översiktligt innehållet i utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen. Därefter behandlas kortfattat de andra EU-direktiv och de svenska lagar som har särskild betydelse för utstationering.

4.1.2 Utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen

Motiven till det ursprungliga utstationeringsdirektivet framgår av dess ingress. Där sägs bl.a. att genomförandet av den inre marknaden medför en dynamisk miljö för att tillhandahålla tjänster över gränserna genom att det lockar företag att utstationera arbetstagare i andra länder. Vidare anges att ett främjande av tillhandahållandet av tjänster över gränserna kräver lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras. Där framgår också att det bör ske en samordning mellan medlemsstaternas regler så att en kärna av tydligt definierade skyddsregler kan fastställas.

Direktivet är tillämpligt på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare inom en annan medlemsstats territorium. Direktivet är enligt artikel 1.3 tillämpligt i tre olika situationer, nämligen något förenklat utstationering av arbetstagare enligt ett avtal med en tjänstemottagare i det andra landet, utstationering till ett företag inom samma koncern och utstationering genom att arbetsgivaren hyr ut arbetstagare till ett användarföretag i det andra landet.

De centrala bestämmelserna i utstationeringsdirektivet finns i artikel 3. Medlemsstaterna ska enligt artikel 3.1 se till att de utstationerande företagen garanterar de utstationerade arbetstagarna de arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda i lag eller allmängiltigförklarade kollektivavtal eller skiljedomar på följande områden, den s.k. den hårda kärnan:

1. längsta arbetstid och kortaste vilotid
2. minsta antal betalda semesterdagar per år
3. minimilön
4. villkor för att ställa arbetstagare till förfogande
5. säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen
6. skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida
7. kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga
8. lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Av artikel 3.7 följer att direktivets bestämmelser inte ska förhindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Om en medlemsstat inte har något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller skiljedomar kan den staten i stället enligt artikel 3.8

andra stycket, under vissa förutsättningar, utgå från kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området (första strecksatsen). Medlemsstaterna kan också utgå från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet (andra strecksatsen).

Medlemsstaterna får också ålägga utstationerande företag att tillämpa villkor på andra områden än de som omfattas av den hårda kärnan, om bestämmelserna rör s.k. ordre public (första strecksatsen i artikel 3.10).

När det gäller uthyringssituationer får medlemsstaterna fastställa att uthyrda arbetstagare som utstationeras inom medlemsstatens territorium ska garanteras samma villkor som tillämpas på tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs (artikel 3.9).

Direktivet innehåller också bestämmelser om samarbete och information. Enligt artikel 4 ska medlemsstaterna utse ett eller flera förbindelsekontor. Medlemsstaterna ska planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3. Varje medlemsstat ska också vidta åtgärder för att informationen om dessa arbets- och anställningsvillkor ska vara allmänt tillgänglig.

I artikel 5 anges att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om direktivets bestämmelser inte följs. De ska i synnerhet sörja för att arbetstagarna eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa skyldigheterna i direktivet.

För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3 ska talan enligt artikel 6 kunna väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad utan att detta i förekommande fall ska påverka möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan i en annan stat.

4.1.3 Utstationeringslagen

Utstationeringslagen gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Lagen är tillämplig i tre olika fall av utstationering, nämligen något förenklat när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land sänder arbetstagare till Sverige enligt ett avtal med en tjänstemottagare i Sverige, när arbetsgivaren sänder arbetstagare till ett företag i Sverige som tillhör koncernen eller när arbetsgivaren hyr ut arbetstagare till ett användarföretag i Sverige.

Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, på utstationerade arbetstagare tillämpa vissa bestämmelser i svensk rätt inom de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna.

Svenska arbetstagarorganisationer har möjlighet att under vissa förutsättningar vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare. För att detta ska vara tillåtet ska villkoren som

krävs överensstämma med villkoren i ett centralt kollektivavtal av visst slag. Endast minimilön och villkor inom de andra områden som omfattas av den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet får krävas.

För uthyrda utstationerade arbetstagare finns en särskild bestämmelse om rätten att vidta stridsåtgärder. När det gäller sådana arbetstagare är villkoren som får krävas inte begränsade till någon miniminivå.

Utstationeringslagen innehåller även bestämmelser om tillgång till information om de arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare i Sverige och om samarbete mellan myndigheter i Sverige och myndigheter i andra länder.

Vidare innehåller utstationeringslagen bestämmelser om anmälnings- skyldighet vid utstationering. En utstationerande arbetsgivare är skyldig att anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket och ska även utse och anmäla en kontaktperson dit.

Utstationeringslagen innehåller även andra bestämmelser, bl.a. om förbud för arbetsgivare att utsätta utstationerade arbetstagare för repressalier, om skadestånd och om rättegången.

4.1.4 Bemanningdirektivet och uthyrningslagen

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, bemanningsdirektivet, antogs år 2008. Det syftar till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och samtidigt främja en välfungerande och sund bemanningsbransch inom EU.

I direktivets artikel 5 finns bestämmelser som innebär att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag minst ska vara de villkor som skulle ha gällt om arbetstagarna hade anställts direkt av kundföretaget för att inneha samma tjänst (likabehandlingsprincipen).

Enligt artikel 5.3 i bemanningsdirektivet får arbetsmarknadens parter under vissa förutsättningar genom kollektivavtal avvika från de villkor som omfattas av likabehandlingsprincipen. En förutsättning för det är att kollektivavtalsregleringen respekterar det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Bemanningsdirektivet är i Sverige huvudsakligen genomfört genom lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, uthyrningslagen. I uthyrningslagen finns i 6 § en likabehandlingsprincip som motsvarar bemanningsdirektivets. Enligt paragrafen ska bemanningsföretag, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Enligt 3 § uthyrningslagen får genom kollektivavtal avvikelser göras från likabehandlingsprincipen under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som följer av bemanningsdirektivet. Avtalet måste på arbetstagarsidan vara slutet eller godkänt av en central organisation.

4.1.5 Tillämpningsdirektivet

Den 15 maj 2014 antogs Europaparlamentets och rådets 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), tillämpningsdirektivet. Syftet med det direktivet är att öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. Direktivet innehåller bestämmelser om hur man fastställer att det är fråga om utstationering, om tillgång till information och om samarbete mellan myndigheter. Vidare finns det i tillämpningsdirektivet bestämmelser om kontroll av efterlevnaden av regelverket, om försvar av utstationerade arbetstagares rättigheter, om ansvarsfrågor i entreprenadkedjor och om gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter.

4.1.6 Ändringsdirektivet

I skälen till ändringsdirektivet anges att det mer än 20 år efter utstationeringsdirektivets antagande har blivit nödvändigt att bedöma om det direktivet fortfarande skapar rätt balans mellan å ena sidan behovet att främja friheten att tillhandahålla tjänster och säkerställa lika konkurrensvillkor och å andra sidan behovet att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter.

Ändringsdirektivet innebär flera ändringar när det gäller vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär att utstationerade arbetstagare i högre grad likabehandlas med inhemska arbetstagare. I stället för att som tidigare endast ha rätt till minimilön har nu utstationerade arbetstagare rätt till lön. Till den hårda kärnan läggs det till nya typer av villkor, nämligen villkor om ersättning för resa, kost och logi samt villkor för inkvartering. Vidare införs en bestämmelse som kan tillämpas i situationer där det är oklart om en utbetald ersättning utgör lön enligt utstationeringsdirektivet eller inte.

Ändringsdirektivet innehåller också särskilda bestämmelser för uthyrda utstationerade arbetstagare som innebär att skyddet för dessa utökas. För att förhindra kringgående av bestämmelserna ska det i vissa fall jämföras med utstationering att ett användarföretag sänder en inhyrd arbetstagare till ett annat land. Ändringsdirektivet föreskriver också att uthyrda utstationerade arbetstagare ska garanteras samma villkor enligt artikel 5 i bemanningsdirektivet, där likabehandlingsprincipen kommer till uttryck, som tillämpas på uthyrda arbetstagare i värdlandet. Ändringsdirektivet innehåller också nya bestämmelser om informationsskyldighet för kundföretag.

Det finns även bestämmelser om utökat skydd för långvarigt utstationerade arbetstagare. När en utstationering har pågått i mer än 12 månader ska utstationerade arbetstagare garanteras samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor i värdlandet, med vissa undantag. Tidsgränsen om 12 månader ska förlängas till 18 månader om tjänsteleverantören lämnar in en anmälan om förlängning. Om arbetsgivaren

ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare som utför samma arbete på samma plats, ska utstationeringens varaktighet utgöras av den sammanlagda varaktigheten av utstationeringstiden för de enskilda berörda utstationerade arbetstagarna.

Utstationeringsdirektivet justeras också i vissa andra avseenden, bl.a. när det gäller tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor samt kontroll och övervakning av att bestämmelserna följs.

4.2 Behovet av ändrade regler om utstationering och utgångspunkter för en ändring av reglerna

Regeringens bedömning: Ändringsdirektivet kräver att reglerna om utstationering ändras. Ändringar i det regelverket bör göras inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen och det gällande systemet för hur utstationeringsdirektivet har genomförts i svensk rätt.

Ändringsdirektivet bör genomföras i den befintliga lagen om utstationering av arbetstagare. Lagens struktur bör förtydligas.

Bedömningen i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens bedömning. Utredningen föreslår en delvis annan lagteknisk struktur. Utredningen har inget författningsförslag om utstationeringsregistret men anser att det bör övervägas att komplettera registret med vissa uppgifter.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* anser att betänkandet som helhet är av hög kvalitet och väl ägnat att ligga till grund för lagstiftning. *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* anser att utredningens förslag överlag är väl förenliga med den svenska kollektivavtalsmodellen och att utredningens förslag i stor utsträckning rymms inom det svenska system som redan gäller för utstationering. *Sveriges Kommuner och Regioner (tidigare Sveriges Kommuner och Landsting)* anser att utredningens förslag är väl avvägda och tillstyrker förslagen. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* instämmer i stora drag med utredningens överväganden och förslag men anför att den svenska arbetsmarknadsmodellen har ställts inför särskilda utmaningar när det gäller genomförandet av EU:s regler på utstationeringsområdet. Fakultetsstyrelsen anför också att ändringsdirektivet innebär att balansen mellan tjänsteutövarens och arbetstagarens rättigheter i viss mån förskjuts till arbetstagarens förmån. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att ändringsdirektivet innebär förbättringar för utstationerade arbetstagare men att det också innehåller svårtolkade kompromisser. Bland andra *Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anför att den EU-rättsliga regleringen på utstationeringsområdet är komplex. Fakultetsnämnden anser dock att utredarens överväganden framstår som väl underbyggda och balanserade mot bakgrund av uppdraget. Bland andra *Svenskt Näringsliv, Föreningen Byggföretagen i Sverige (tidigare Sveriges Byggindustrier)* och *Måleriföretagen i Sverige* anser att ändringsdirektivet gör utstationeringsreglerna än mer komplicerade och mer administrativt betungande, vilket riskerar att få flera negativa konsekvenser. Måleriföretagen i Sverige anser att ändringsdirektivet kommer att göra det svårare att använda sig av

utstationerad arbetskraft och att problemen kommer att påverka måleri-branschen, som i stor utsträckning utgörs av småföretag, negativt.

Flera remissinstanser anser att genomförandet av direktivet leder till att utstationeringslagen blir svår att överblicka. Bland andra *Arbetsdomstolen* anser att lagen blir än mer svårtillgänglig med utredningens förslag och rekommenderar en översyn av lagen. *Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* och *Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anser att en mer övergripande omarbetning krävs eller i vart fall är önskvärd mot bakgrund av EU-rättens krav på ett effektivt genomförande och transparens. De föreslår att lagen struktureras om så att bestämmelser av olika slag samlas på ett tydligare sätt, t.ex. bestämmelser om uthyrda arbetstagare, långvarigt utstationerade och andra utstationerade arbetstagare. *Sveriges advokatsamfund* anser att komplexiteten i regelverket förstärks när andra lagar hänvisar till utstationeringslagen, t.ex. lagen (2016:1145) om offentlig upphandling. *Kommerskollegium* efterlyser mer resonemang om hur de lagändringar som föranleds av ändringsdirektivet förhåller sig till reglerna om offentlig upphandling. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anser att justeringarna i utstationeringslagen påverkar upphandlingslagstiftningen och att en ändring av lönebegreppet i utstationeringssammanhang får till följd att det även måste ändras i upphandlingssammanhang. *Sveriges Åkeriföretag* anser att kontrollen av bestämmelserna om utstationering är mycket viktig. Bland andra *LO* och *Arbetsmiljöverket* anser att det bör framgå av utstationeringsregistret att det är fråga om uthyrning av arbetstagare och om en arbetstagare har ersatt en annan för att utföra arbete på samma plats. Enligt Arbetsmiljöverket bör ytterligare uppgifter finnas i utstationeringsregistret, bl.a. om den svenska tjänstemottagaren, om en motiverad anmälan om förlängning har gjorts och om eventuella avbrott i arbetet under en pågående utstationering. Myndigheten anser att det behövs stöd i lag för att myndigheten ska kunna få in nödvändiga uppgifter.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Bland andra *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att det bör framgå av utstationeringsregistret att det är fråga om uthyrning av arbetstagare. Förbundet anser att även egenföretagare bör registreras i utstationeringsregistret. *TCO* och *Arbetsmiljöverket* anser att tjänstemottagaren också bör anmälas i registret. *TCO* anser även att registret bör innehålla uppgift om vilken typ av arbetstagare, arbetare eller tjänstemän, som ska utstationeras. *Kommerskollegium* framhåller att anmälan enligt 9.1 a i tillämpningsdirektivet ska innehålla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller.

Som nämnts i avsnitt 3 har vissa myndigheter beretts tillfälle att yttra sig över ett utkast till lagrådsremiss, vars förslag i överensstämmer med förslagen i rutan. *Arbetsmiljöverket* anser att de föreslagna förändringarna överlag är bra och välkomnar en förbättrad struktur av hela utstationeringslagen. *Arbetsdomstolen* framför inte några invändningar mot den föreslagna strukturen men har vissa skrivningsförslag och synpunkter på den redaktionella utformningen av vissa bestämmelser.

Skälen för regeringens bedömning

Ett ändamålsenligt och effektivt utstationeringsregelverk som skyddar utstationerade arbetstagare och respekterar den fria rörligheten

Det är en viktig fråga för regeringen att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, med respekt för den fria rörligheten av tjänster. Ändringsdirektivet innehåller flera bestämmelser som i dag saknar motsvarighet i svensk rätt, bl.a. vad gäller arbetstagares rätt till villkor utöver den hårda kärnan vid långvarig utstationering. Det behöver därför göras förändringar i svensk rätt för att genomföra ändringsdirektivet.

Som *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anför innebär ändringsdirektivet att balansen mellan tjänsteutövarens och arbetstagarens rättigheter i viss mån förskjuts till arbetstagarens förmån. Genomförandet av direktivet bör ha som utgångspunkt att utstationerade arbetstagare i så stor utsträckning som möjligt ska likabehandlas med inhemska arbetstagare, samtidigt som den fria rörligheten för tjänster respekteras. Bestämmelser i det svenska genomförandet som går utöver vad ändringsdirektivet kräver bör vara motiverade av ett godtagbart allmänintresse, proportionerliga och icke-diskriminerande. Det bör också göras en bedömning av om det finns mindre ingripande alternativ för att uppnå det eftersträvade syftet.

Det är också viktigt att det finns en effektiv kontroll över efterlevnaden av utstationeringsreglerna, något som också *Sveriges Åkeriföretag* ger uttryck för. Enligt regeringen är det lämpligt, att i samband med att ändringsdirektivet genomförs i svensk rätt, också se över bestämmelserna om anmälningsskyldighet vid utstationering i syfte att förbättra tillsynen och kontrollen över regelverket.

Ett genomförande inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen och det befintliga systemet i utstationeringslagen

Genomförandet av utstationeringsdirektivet i Sverige bygger på den svenska arbetsmarknadsmodellen. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anför att den svenska arbetsmarknadsmodellen kan innebära särskilda utmaningar när det gäller genomförandet av EU:s regler på utstationeringsområdet. Enligt regeringen är det en lämplig ordning att systemet bl.a. bygger på att de svenska arbetstagarorganisationerna bevakar att de utstationerande arbetsgivare som finns här följer villkor i svenska kollektivavtal. Även genomförandet av ändringsdirektivet bör ske inom ramen för den modellen. Vidare bör genomförandet som utgångspunkt ske inom ramen för det gällande systemet för hur utstationeringsdirektivet har genomförts i svensk rätt. Som bl.a. *Saco* anför är utredningens förslag överlag väl förenliga med den svenska kollektivavtalsmodellen och förslagen ryms i stor utsträckning inom det svenska system som redan gäller för utstationering.

Utformningen av regelverket

Utstationeringsregelverket på EU-nivå är redan relativt komplicerat. Ändringsdirektivet innehåller flera nya bestämmelser som förutsätter ändringar i utstationeringslagen. Det finns en risk att det gör lagen mer komplicerad och svårtillgänglig. Flera remissinstanser påtalar behovet av

en översyn av utstationeringslagen. *Arbetsdomstolen* anför att de successiva ändringar som har gjorts i utstationeringslagen gör det svårt att överblicka lagens systematik.

Ändringsdirektivet bör i huvudsak genomföras i den befintliga utstationeringslagen. Det bör göras vissa redaktionella och strukturella förändringar i lagen, utöver vad som föreslås av utredningen. Genom vissa sådana förändringar kan lagen göras tydligare och mer lättöverskådlig utan att lagens materiella innehåll påverkas av åtgärderna i sig. Numreringen av paragraferna i lagen bör därför göras om och lagen bör förses med nya rubriker för att göra den lättare att överblicka. Detta leder i sig till vissa följdändringar av flera paragrafer, som inte innebär någon ändring i sak. Vidare bör vissa bestämmelser som sakligt hör ihop samlas.

Arbetsmiljöverket och *Arbetsdomstolen* har beretts tillfälle att yttra sig över förslaget på en förändrad struktur av utstationeringslagen. Arbetsmiljöverket anser att de föreslagna förändringarna överlag är bra och välkomnar en förbättrad struktur av hela utstationeringslagen. Arbetsdomstolen framför inte några invändningar mot den föreslagna strukturen men har vissa synpunkter på den redaktionella utformningen av vissa bestämmelser.

Ett ytterligare skäl att göra utstationeringslagen så tydlig som möjligt är att, vilket *Sveriges advokatsamfund* påpekar, det förekommer att andra författningar hänvisar till utstationeringslagen, t.ex. lagen (2016:1145) om offentlig upphandling.

Kommerskollegium efterlyser mer resonemang om hur de lagändringar som motiveras av ändringsdirektivet förhåller sig till reglerna om offentlig upphandling. *TCO* anser att justeringarna i utstationeringslagen påverkar upphandlingslagstiftningen och att en ändring av lönebegreppet i utstationeringssammanhang får till följd att det även måste ändras i upphandlingssammanhang. Regeringen konstaterar att en upphandlande myndighet i vissa fall ska ställa särskilda arbetsrättsliga villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras, se t.ex. 17 kap. lagen (2016:1145) om offentlig upphandling. Nivåerna på villkoren ska anges enligt de lägsta nivåer som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Villkoren ska dock alltid minst motsvara de nivåer som följer av lag. Det finns särskilda regler för hur en leverantör som utstationerar arbetstagare i Sverige kan anses uppfylla dessa villkor. En sådan leverantör anses uppfylla de arbetsrättsliga villkoren om den tillämpar motsvarande villkor om arbets- och anställningsvillkor enligt utstationeringslagen.

De villkor som ställs upp för leverantörer är dock de samma oavsett om det är fråga om utstationering eller inte. Varken urvalet av arbetsrättsliga villkor eller nivåerna på villkoren påverkas av bestämmelserna i ändringsdirektivet. Regeringen gör bedömningen att ändringsdirektivet inte föranleder någon ändring av reglerna om offentlig upphandling.

Utstationeringsregistret

Flera remissinstanser har, mot bakgrund av de förslag som lämnas i utredningen och i promemorian, lämnat synpunkter om vilka uppgifter som bör finnas i utstationeringsregistret och vilka uppgifter utstationerande arbetsgivare bör lämna in till Arbetsmiljöverket. Enligt

nuvarande 12 § utstationeringslagen får regeringen meddela föreskrifter om vilka uppgifter en anmälan till Arbetsmiljöverket ska innehålla. Bestämmelser om detta finns i förordningen (2017:319) om utstationering av arbetstagare. Regeringen avser att ta ställning till behovet av förändringar.

5 En utvidgning av villkoren i den hårda kärnan

5.1 Mer likabehandling när det gäller lön

Regeringens förslag: Begreppet lön ska ersätta begreppet minimilön när det gäller de villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Den lön som krävs med stöd av stridsåtgärder ska inte få överstiga vad en arbetsgivare som är bunden av det aktuella centrala kollektivavtalet ska betala i motsvarande situation.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget att ersätta begreppet minimilön med lön eller har inte några invändningar mot det, t.ex. *LO*, *Saco* och *TCO*. *Migrationsverket* välkomnar utredningens förslag, men önskar förtydligande av lönebegreppet mot bakgrund av ICT-lagstiftningen. Några remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna* och *Föreningen Byggföretagen i Sverige*, anser att det bör framgå av lagtexten att det ska vara fråga om obligatoriska lönekomponenter. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att det kan uppstå svårigheter med förutsebarhet och transparens och att det är problematiskt att frågan om vad som omfattas av begreppet lön lämnas till arbetstagarorganisationerna. Bland andra *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* är positiva till att begreppet obligatoriska lönekomponenter inte lagregleras.

De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget om att den lön som krävs med stöd av stridsåtgärder inte ska få överstiga vad en arbetsgivare som är bunden av det aktuella centrala kollektivavtalet ska betala i motsvarande situation eller har inte några synpunkter på det, t.ex. *Saco* och *TCO*. *Kommerskollegium* välkomnar förslaget och anser att en annan ordning skulle strida mot EU-rätten. Även *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att förslaget är i enlighet med ändringsdirektivet. *Saco* och *TCO* har invändningar mot utredningens resonemang och anser att bestämmelsen om obligatoriska lönekomponenter inte gäller när direktivet har genomförts på det sätt som Sverige har gjort.

Skälen för regeringens förslag

Begreppet minimilön bör ersättas med lön

Utstationerade arbetstagare ska under utstationeringen garanteras de villkor som ingår i den hårda kärnan av villkor i utstationeringsdirektivet.

Genom ändringsdirektivet vidgas den hårda kärnan bl.a. genom att begreppet minimilön ersätts med begreppet lön, artikel 3.1 första stycket c i det ändrade utstationeringsdirektivet. I den engelska språkversionen ersätts begreppet minimum rates of pay med begreppet remuneration.

Det finns inte några lagregler i svensk rätt som ger arbetstagare rätt till viss lön. Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet bygger i denna del på att arbetstagarorganisationer ytterst har rätt att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för utstationerade arbetstagare inom utstationeringsdirektivets hårda kärna. Ändringsdirektivet bör i denna del genomföras inom ramen för samma system.

Utredningen föreslår att begreppet minimilön ska ersättas med lön och de flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, t.ex. *LO*, *Saco* och *TCO*. Bland andra *Föreningen Byggföretagen i Sverige* anser att begreppet lön inte bör användas utan att begreppet obligatoriska ersättningar bör användas i stället.

Regeringen anser att den aktuella ändringen av utstationeringsdirektivet bör komma till uttryck i utstationeringslagen på så sätt att begreppet minimilön ersätts med lön när det gäller vilka kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Det bör inte anges i lagtexten att det ska vara fråga om obligatoriska lönekomponenter

Frågan är om det, utöver att ersätta begreppet lön med minimilön, bör göras någon ytterligare lagändring när det gäller vilken lön som ska få krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Av ändringsdirektivet framgår att lönen vid utstationering ska innefatta alla obligatoriska lönekomponenter. Detta beskrivs i artikel 3.1 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet som alla komponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga enligt direktivet.

Några remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna* och *Måleriföretagen i Sverige*, anser att det bl.a. av tydlighetsskäl bör framgå av lagtexten att det ska vara fråga om obligatoriska lönekomponenter. *Företagarna* anser att det annars kan bli svårt för utstationerande företag att hitta rätt information och att bedömningen om en stridsåtgärd som vidtas är lovlig då kan bli onödigt krånglig. *Föreningen Byggföretagen i Sverige* framhåller att verksamheten på byggarbetsplatser ofta utförs av många olika yrkesgrupper som omfattas av flera olika kollektivavtal, vilket innebär särskilda utmaningar när det gäller förutsebarhet om vilka villkor som gäller. Andra remissinstanser, bl.a. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, anser att begreppet obligatoriska lönekomponenter är vilseledande och att det inte bör användas i lagtext.

TCO och *Saco* anser att bestämmelsen om obligatoriska lönekomponenter inte gäller i medlemsstater som har genomfört utstationeringsdirektivet på det sätt som Sverige har gjort. Regeringen kan dock inte finna stöd för en sådan tolkning. Kravet på obligatoriska komponenter får därmed i och för sig anses gälla även i fråga om villkor som fastställs i svenska kollektivavtal.

Det finns enligt regeringen ändå flera skäl till att i lagstiftningen inte använda sig av begreppet obligatoriska lönekomponenter. Detta skulle kunna leda till felaktiga slutsatser, t.ex. att lönen och komponenterna som ingår i denna måste tillämpas även av svenska arbetsgivare som inte är bundna av det kollektivavtal där lönevillkoren framgår. Något sådant kan inte ha varit avsikten med formuleringen i ändringsdirektivet.

Det ligger också, som *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* ger uttryck för, mer i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen, att lön inte närmare definieras i lagtexten.

Enligt regeringens uppfattning ger tillägget om obligatoriska lönekomponenter i utstationeringsdirektivet uttryck för att lönen ska bestämmas utifrån samma komponenter och på samma sätt för utstationerande arbetsgivare som för arbetsgivare i värdlandet i motsvarande situation. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* ger uttryck för en liknande uppfattning. Ett sådant krav på likabehandling ligger väl i linje med fördraget om Europeiska unionens funktionsätt (EUF-fördraget) och dess regler om fri rörlighet för tjänster.

Mot den bakgrunden gör regeringen bedömningen att kravet på att lönen ska bestå av obligatoriska lönekomponenter inte har någon självständig betydelse för svenskt vidkommande när det närmare gäller vilka komponenter som ingår i lönen. Det syftar i stället till att åstadkomma en likabehandling mellan svenska företag och utstationerande företag. Det bör därför inte i lagtexten anges att den lön som krävs ska bestå av obligatoriska lönekomponenter.

En bestämmelse om likabehandling av utstationerande och svenska arbetsgivare bör införas

Utredningen föreslår en bestämmelse om att den lön som krävs med stöd av stridsåtgärder inte ska få överstiga den ersättning som arbetsgivare i Sverige som är bundna av det aktuella centrala kollektivavtalet ska betala i motsvarande situation. Genom en sådan bestämmelse säkerställs en likabehandling mellan utstationerande och svenska arbetsgivare när det gäller vilken lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder. Till exempel *TCO* tillstyrker utredningens förslag i denna del.

En sådan bestämmelse bör, som också *Kommerskollegium* anger, vara nödvändig för att uppfylla EU-rätten. Det bör inte vara möjligt för svenska arbetstagarorganisationer att med stöd av stridsåtgärder kräva att utstationerande företag ska betala högre löner än vad inhemska företag betalar i motsvarande situation.

Bland andra *Svenskt Näringsliv* anser att en sådan bestämmelse inte är tillräcklig för att det ska vara tydligt vilka förutsättningar som gäller för att lönevillkor i kollektivavtal ska få krävas med stöd av stridsåtgärder och framhåller bl.a. kravet på att villkoren måste vara transparenta samt att det inte är möjligt att kräva att en utstationerande arbetsgivare ska behöva förhandla lokalt med en arbetstagarorganisation för att veta vilken lön som minst ska betalas ut. Svenskt Näringsliv menar, som nämnts ovan, att det ska framgå i lagtexten att det ska vara fråga om obligatoriska lönekomponenter. Även *Kommerskollegium* betonar att villkor, inte minst i fråga om lön, måste vara transparenta för att kunna göras gällande gentemot utstationerande företag.

Regeringen delar Svenskt Näringslivs uppfattning, att det även finns andra krav som måste vara uppfyllda för att ett villkor ska kunna göras gällande gentemot en utstationerande arbetsgivare. Dessa aspekter tas dock om hand på andra sätt i regelverket. Till exempel uppfylls kravet på att villkoren ska vara transparenta genom utstationeringslagens bestämmelser om tillgång till information i nuvarande 9 och 9 a §§ utstationeringslagen, se vidare avsnitt 8.

Mot denna bakgrund bör det införas en bestämmelse som anger att den lön som krävs med stöd av stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare inte får överstiga vad en arbetsgivare i Sverige som är bunden av det aktuella centrala kollektivavtalet ska betala i motsvarande situation. Någon ytterligare lagstiftningsåtgärd för att genomföra ändringsdirektivet i denna del bedöms inte vara nödvändig.

Närmare om begreppet lön

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation tar upp aspekten att tolkningen av begreppet lön lämnas till arbetstagarorganisationerna och anser att detta är problematiskt då det är parterna gemensamt som bär ansvaret för tolkning och tillämpning av kollektivavtalen. Eftersom det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet bygger på att arbetstagarorganisationer ytterst har rätt att gå till strid mot utstationerande tjänsteföretag i syfte att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare inom utstationeringsdirektivets hårda kärna är det som utgångspunkt dessa som har att ta ställning till vilka villkor som omfattas av regelverket. Detsamma bör gälla beträffande det nya villkoret lön. Frågan om arbetstagarorganisationen har gjort en korrekt bedömning kan dock komma att avgöras av Arbetsdomstolen inom ramen för en prövning av en stridsåtgärds tillåtlighet.

Det finns vissa svårigheter med att säkert ange hur begreppet lön i direktivet ska tolkas och hur det skiljer sig från det tidigare begreppet minimilön. Det står dock klart att det nya begreppet lön är något annat och vidare jämfört med det tidigare begreppet minimilön. Det är upp till respektive medlemsstat att fastställa vad som ingår i lönebegreppet, se artikel 3.1 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. De komponenter som ingick i det tidigare minimilönebegreppet ingår i det nya lönebegreppet, även om det givetvis inte är begränsat till dessa komponenter. För en redogörelse för tolkningen av det tidigare minimilönebegreppet, se t.ex. propositionen Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107 s. 48 f.).

Migrationsverket efterfrågar ett förtydligande av lönebegreppet mot bakgrund av regelverket som avser villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. Migrationsverket uppmärksammar att det i det s.k. ICT-regelverket hänvisas till de villkor som gäller för utstationerade arbetstagare och att man där använder ett annat begrepp, nämligen ersättning. Regeringen konstaterar att samma begrepp används i de engelska språkversionerna av ändringsdirektivet och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, ICT-direktivet. Begreppen i de olika regelverken härrör från

olika EU-rättsakter med olika rättsliga grunder och det kan noteras att lönebegreppet i det ändrade utstationeringsdirektivet fastställs enligt nationell lagstiftning eller praxis. Begreppens förhållande till varandra är ytterst en fråga för rättstillämpningen.

5.2 Ersättning för resa, kost och logi

Regeringens förslag: Kollektivavtalsvillkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi ska få krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Detta ska dock endast gälla ersättning för utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningens lagförslag är begränsat till ersättning för utgifter för resor inom Sverige.

Remissinstanserna: TCO har inget att invända mot förslaget. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* delar bedömningen att ersättning för kostnader som har uppstått till följd av utstationeringen inte får genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser dock att även ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. *Måleriföretagen i Sverige* och *Föreningen Installatörsföretagen* är kritiska till att ersättning för utgifter för resa, kost och logi inkluderas i den hårda kärnan. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Innebörden av ändringsdirektivet

Utstationerande företag ska garantera arbetstagarna vissa villkor vid utstationering, den s.k. hårda kärnan. De villkor som ingår i den hårda kärnan anges i artikel 3.1 i det ursprungliga utstationeringsdirektivet. Genom ändringsdirektivet görs ett tillägg i artikel 3.1 första stycket genom en ny punkt, i. Enligt den punkten ska utstationerade arbetstagare garanteras villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl. Enligt artikelns andra stycke gäller detta endast utgifter för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare har ådragit sig när de måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i den medlemsstat inom vars territorium de är utstationerade, eller när de tillfälligt skickas av sin arbetsgivare från den ordinarie arbetsplatsen till en annan arbetsplats.

Av artikel 3.7 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet anges vidare att ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av lönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost och logi. Där framgår också att arbetsgivaren ska ersätta

utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet.

Det kan inledningsvis konstateras att direktivet behandlar olika typer av ersättningar för resa, kost och logi. Den ersättning för utgifter för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare nu uttryckligen ska ha rätt till enligt den ändrade artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet avser ersättning som en motsvarande arbetstagare i värdlandet skulle ersättas för om han eller hon på samma sätt skulle resa till eller från arbetsplatsen eller skickas till en annan arbetsplats än den ordinarie. I normalfallet handlar det om ersättning för resor som den utstationerade arbetstagaren gör till och från sin arbetsplats inom värdlandet, men det kan även handla om utlandsresor som vidtas under en pågående utstationering. En annan typ av ersättning för resa, kost och logi omfattar kostnader för resan från utsändningslandet till värdlandet. Det är då fråga om kostnader som har uppkommit till följd av utstationeringen på det sätt som anges i artikel 3.7 andra stycket.

Villkor om ersättningar för resa, kost och logi under utstationeringen bör få krävas med stöd av stridsåtgärder

Några bestämmelser som ger arbetstagare rätt till ersättning för resa, kost och logi i den mening som avses artikel 3.1 första stycket i finns inte i svensk lagstiftning. På motsvarande sätt som gäller för lön regleras sådana villkor i Sverige i kollektivavtal. Som *TCO* anger får det anses vara vanligt på den svenska arbetsmarknaden att en arbetsgivare ersätter arbetstagare för kostnader av aktuellt slag. *Måleriföretagen i Sverige* och *Föreningen Installatörsföretagen* anför att kollektivavtalen för måleri- och installatörsbranscherna tillförsäkrar arbetstagarna ersättning för de utgifter som uppstår i samband med arbetet. Enligt organisationerna bör den svenska modellen fredas och ersättningsfrågan lösas mellan parterna. Måleriföretagen i Sverige anser att det inte är önskvärt med en lagreglerad rätt att vidta stridsåtgärder för villkor om ersättning för utgifter för logi, kost och resor.

Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet bygger på att arbetstagarorganisationer ytterst har rätt att gå till strid mot utstationerande tjänsteföretag i syfte att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare inom utstationeringsdirektivets hårda kärna. Ändringsdirektivet bör i denna del genomföras inom ramen för samma system. Bestämmelsen i artikel 3.1 första stycket i om rätt till ersättning för resa, kost och logi bör därför genomföras genom att svenska arbetstagarorganisationer tillåts att vidta stridsåtgärder i syfte att genomdriva krav av nu aktuellt slag, under samma förutsättningar som annars gäller för kollektivavtalsreglerade villkor enligt utstationeringslagen.

Utformningen av bestämmelsen

Det bör göras vissa förtydliganden av den av utredningen föreslagna lagtexten. Enligt utredningens lagförslag ska det handla om utgifter för resor inom Sverige. Det framgår dock av utredningens författningskommentar att avsikten är att även ersättning för utgifter som har uppkommit på grund av resor utanför Sverige bör kunna omfattas av bestämmelsen. Regeringen delar den bedömningen. Lagtexten bör därför inte innehålla någon begränsning till resor inom Sverige. Det framgår

vidare av utredningens författningskommentar att avsikten är att bestämmelsen endast ska omfatta kostnader som har uppkommit under en pågående utstationering. Detta bör komma till uttryck i lagtexten. De villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi som får krävas med stöd av stridsåtgärder bör mot denna bakgrund avse sådana utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats.

Ersättning för resor från utsändningslandet till Sverige bör inte kunna krävas med stöd av bestämmelsen

Regeringen kan inte dela den uppfattning som *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* ger uttryck för, dvs. att även ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Av artikel 3.1 andra stycket framgår att de ersättningar som omfattas av artikel 3.1 första stycket i endast avser utgifter för resa, kost och logi som har uppstått på grund av resor till och från arbetsplatsen i värdlandet. Av artikel 3.7 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet utesluts vidare ersättning för kostnader för resa från utsändningslandet till värdlandet från vad som ska garanteras utstationerade arbetstagare i form av lön. Där framgår också att arbetsgivaren ska ersätta utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med gällande rätt i utsändningslandet. Det kan inte anses vara förenligt med EU-rätten att tillåta svenska arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera dessa villkor, som tydligt ligger utanför den hårda kärnan av villkor enligt utstationeringsdirektivet.

TCO anför vidare att ändringsdirektivet innebär att ersättning ska utgå till en utstationerad arbetstagare för utgifter för utstationeringen från utsändningslandet till värdlandet, även om det i utsändningslandet saknas lagregler eller praxis om detta. Regeringen tolkar artikel 3.7 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet på följande sätt. Genom att det anges att ifrågakvarter utgifter ska ersättas i enlighet med utsändningslandets lag eller praxis klargörs att dessa kostnader inte omfattas av det skydd som enligt utstationeringsdirektivet ska säkerställas vid utstationering i värdlandet. Detta klargörande torde vara syftet med bestämmelsen.

5.3 Villkor om inkvartering

Regeringens förslag: Kollektivavtalsvillkor om inkvartering ska få krävas med stöd av stridsåtgärder.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *TCO* är positiv till förslaget. *Måleriföretagen i Sverige* och *Föreningen Installatörsföretagen* är kritiska till att rätten till villkor om inkvartering inkluderas i den hårda kärnan.

Skälen för regeringens förslag: Genom ändringsdirektivet införs en ny typ av villkor i den hårda kärnan av villkor som utstationerade arbetstagare

ska garanteras i värdlandet under en utstationering, nämligen villkor om inkvartering. Utstationerade arbetstagare ska garanteras villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats. Detta framgår av artikel 3.1 första stycket h i det ändrade utstationeringsdirektivet. Bestämmelsen får antas syfta till att utstationerade arbetstagare ska ha rätt till villkor för inkvartering under samma förutsättningar som gäller för arbetstagare i värdlandet i motsvarande situation. Regeringen delar utredningens bedömning att med ordinarie arbetsplats i detta sammanhang avses den utstationerade arbetstagarens ordinarie arbetsplats i utsändningslandet.

Måleriföretagen i Sverige och *Föreningen Installatörsföretagen* är kritiska till att villkor om inkvartering inkluderas i den hårda kärnan och anser att detta kommer att påverka innehållet i kollektivavtal negativt. De anser att frågorna i stället bör lösas mellan parterna.

Regeringen konstaterar att utstationeringsdirektivet har ändrats på så sätt att villkor om inkvartering har lagts till den hårda kärnan av rättigheter som ska garanteras utstationerade arbetstagare. Detta bör genomföras på motsvarande sätt som utstationeringsdirektivet i övriga delar har genomförts i svensk rätt.

Det finns inte i svensk rätt några författningar som reglerar villkor för inkvartering på det sätt som anges i direktivet. Sådana villkor kan dock finnas i svenska kollektivavtal. Mot bakgrund av det sätt som Sverige har genomfört utstationeringsdirektivet på bör ändringsdirektivet i nu aktuell del genomföras genom att svenska arbetstagarorganisationer ges rätt att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genomdriva eventuella villkor om inkvartering på motsvarande sätt som gäller andra villkor som ingår i den hårda kärnan.

5.4 Bedömningen av om arbetstagaren får rätt lön

Regeringens förslag: Vid bedömningen av om arbetsgivaren har betalat minst en sådan lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering ska sådan ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte beaktas.

Detsamma ska gälla vid bedömningen av om en utstationerad utlyrd arbetstagare har fått den lön som arbetstagaren har rätt till enligt lika-behandlingsprincipen i lagen om utlyrdning av arbetstagare.

Om en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation inte kan visa om en utbetald ersättning avser lön eller ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, eller vilken del av den som avser ersättning för sådana utgifter, ska ersättningen i dess helhet anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I utredningens förslag framgår uttryckligen att bestämmelsen om bedömningen av om arbetsgivaren har betalat minst en sådan lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder bara gäller om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett

kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. Utredningens förslag till presumtionsregel gäller bara i fråga om sådan lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder och innehåller ordet faktiskt.

Remissinstanserna: *Saco* är positiv till förslaget. *LO*, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *TCO* är positiva till förslaget om presumtionsregel. *Arbetsdomstolen* anser att presumtionsregeln i artikel 3.7 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet bör genomföras genom en bestämmelse i utstationeringslagen men att den bör formuleras närmare artikelns lydelse. *Svenskt Näringsliv* har vissa synpunkter på hur presumtionsregelns beviskrav beskrivs. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Vissa ersättningar bör inte beaktas när det bedöms om en utstationerad arbetstagare har fått rätt lön

En utstationerad arbetstagare får ofta flera olika typer av ersättningar av arbetsgivaren. Utstationeringsdirektivet innehåller bestämmelser om hur olika typer av ersättningar förhåller sig till den lön som utstationerade arbetstagare har rätt till enligt utstationeringsdirektivet.

I artikel 3.7 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet finns en bestämmelse som fanns redan i det ursprungliga utstationeringsdirektivet. Där anges till att börja med huvudregeln att ersättningar som hör ihop med utstationeringen anses utgöra en del av lönen. Med detta avses något förenklat sådana ersättningar som en arbetstagare i värdlandet skulle få i motsvarande situation. Av bestämmelsen framgår också att ersättningar som har utbetalats som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska anses utgöra en del av lönen. Som exempel på det senare anges ersättning för utgifter för resa, kost eller logi. Detta tar sikte bl.a. på kostnader för resan från utsändningslandet till värdlandet.

Det är lämpligt att nu tydliggöra lagstiftningen i denna del genom att bestämmelsen kommer till uttryck i utstationeringslagen. Ett sådant förtydligande bör kunna bidra till en bättre förståelse för regleringen om vilken lön och vilka ersättningar en utstationerad arbetstagare har rätt till. Det är viktigt för utstationerade arbetstagare att de verkligen får den lön de har rätt till, utöver eventuella ersättningar som har betalats ut och som inte ingår i lönen enligt kollektivavtalet.

Regleringen i denna del bör utformas på ett sådant sätt att det inte är begreppet lön som definieras. Bestämmelsen bör i stället ta sikte på hur bedömningen om rätt lön har utbetalats till arbetstagaren ska göras. Av bestämmelsen bör framgå att sådan ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska beaktas vid bedömningen av om arbetstagaren har fått rätt lön.

Bestämmelsen bör gälla både när det gäller kollektivavtalsvillkor om lön för uthyrda utstationerade arbetstagare och för andra utstationerade arbetstagare.

I utredningens lagförslag anges uttryckligen att bestämmelsen bara gäller om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare.

Detta framstår som överflödigt. Frågan om en utstationerad arbetstagare har fått sådan kollektivavtalsreglerad lön som kan krävas med stöd av stridsåtgärder uppkommer bara när parterna är bundna av ett sådant kollektivavtal och det avtalet innehåller villkor om lön.

Det bör vidare göras en ytterligare redaktionell justering av lagtexten. Även om ordet faktiskt förekommer i artikel 3.7 andra stycket i direktivet gör regeringen bedömningen att det inte har någon självständig betydelse. Det bör därför inte förekomma i lagtexten.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det bör införas en bestämmelse om att sådan ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska beaktas vid bedömningen av om arbetstagaren har fått sådan lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder.

En motsvarande bestämmelse för utstationerade uthyrda arbetstagare som har rätt till lön enligt likabehandlingsprincipen

I avsnitt 6.2 föreslås att den likabehandlingsprincip som gäller enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, uthyrningslagen, ska göras tillämplig vid utstationering. Enligt likabehandlingsprincipen ska en uthyrd arbetstagare ha rätt till minst en sådan lön som han eller hon skulle ha haft rätt till som anställd hos det svenska kundföretaget. Det innebär att en utstationerad uthyrd arbetstagare i vissa fall bör ha rätt till en viss lön som inte regleras i ett kollektivavtal mellan arbetstagarens arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation. Även i dessa fall bör det kunna göras en bedömning av om arbetstagaren har fått rätt lön. En sådan ordning har föreslagits av utredningen och har inte ifrågasatts särskilt av någon remissinstans.

Inte heller vid bedömningen av om en utstationerad uthyrd arbetstagare har fått den lön som arbetstagaren har rätt till enligt likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen bör alltså ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen beaktas.

Presumtionsregeln i artikel 3.7 tredje stycket bör genomföras genom lagstiftning

Genom ändringsdirektivet införs i utstationeringsdirektivet något som kan kallas en presumtionsregel. Enligt artikel 3.7 tredje stycket ska hela den ersättning som har betalats ut till den utstationerade arbetstagaren under vissa förutsättningar anses vara utbetald som ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen. Så är fallet om det i de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på anställningsförhållandet inte har fastställts om och i så fall vilka komponenter av den ersättning som har betalats ut avser ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen och vilka komponenter som utgör en del av lönen.

En sådan bestämmelse har stor betydelse för att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter och för att bidra till en sund marknad med konkurrens på lika villkor.

Bestämmelsen bör genomföras genom en ny bestämmelse i utstationeringslagen. Det är av vikt både för den enskilde utstationerade arbetstagaren och för svenska arbetstagarorganisationer att kunna bedöma om en viss utbetald ersättning utgör lön i direktivets mening eller inte.

TCO lyfter också risken för att oseriösa arbetsgivare annars drar av faktiska utgifter för utstationeringen från lönen.

Utredningen föreslår en presumptionsregel som innebär att hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, om inte en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare eller arbetstagarorganisation kan visa vilken del av en utbetald ersättning som avser lön respektive ersättning för sådana utgifter.

Saco välkomnar förslaget och framhåller att det är bra att både arbetstagaren och arbetstagarorganisationen kan begära att arbetsgivaren ska visa vad en utbetald ersättning består av. Även *LO*, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *TCO* är positiva till förslaget.

Arbetsdomstolen delar i och för sig bedömningen att det i utstationeringslagen bör införas en bestämmelse motsvarande den i artikel 3.7 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet men har synpunkter på utformningen av lagtexten. Arbetsdomstolen anför att det enligt artikelns utformning är en förutsättning för att presumptionsregeln ska gälla att frågan inte är reglerad i de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga. Enligt domstolen bör det övervägas att formulera en bestämmelse på det sätt som anges i artikeln.

Det skulle kunna övervägas att genomföra bestämmelsen på ett sätt som ligger nära direktivets lydelse på det sätt som Arbetsdomstolen föreslår. Enligt regeringens mening är den utformning som utredningen föreslår dock lämpligare. Som utredningen anför bör det viktiga vara att arbetsgivaren kan visa vad en ersättning som har utbetalats till arbetstagaren består av för att det ska kunna bedömas om arbetstagaren har fått rätt lön. Därmed uppfylls syftet med artikeln och det framgår också tydligare i vilka situationer bestämmelsen har betydelse.

Det är i första hand arbetstagare som har behov av att få klarhet i vad en viss del av en utbetald ersättning avser. Regeringen delar utredningens bedömning att det är lämpligt att också arbetstagarorganisationer får möjlighet att begära att arbetsgivaren visar vad utbetald ersättning består av.

Enligt *TCO* bör grunden för ersättningen framgå av lönespecifikationen. Som utredningen anger bör dock beviskravet kunna uppfyllas på olika sätt. Det får, som *Svenskt Näringsliv* ger uttryck för, anses motsvara det sedvanliga civilprocessrättsliga beviskravet i lönetvister.

Sammanfattningsvis bör det införas en presumptionsregel som innebär att arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare eller av en arbetstagarorganisation ska visa vad en utbetald ersättning består av, med risk för att en utbetald ersättning i dess helhet annars ska anses utgöra ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen.

5.5 Det finns inte behov av lagändringar i fråga om villkor om semester

Regeringens bedömning: Inga lagändringar behövs med anledning av den justerade lydelsen av utstationeringsdirektivet när det gäller vilken semester en utstationerad arbetstagare ska garanteras i värdlandet.

Bedömningen i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: Genom ändringsdirektivet sker en viss ändring av den svenska lydelsen av den punkt i direktivet som rör vilken semester som utstationerade arbetstagare ska garanteras, artikel 3.1 första stycket b i utstationeringsdirektivet. Enligt utstationeringsdirektivet i dess ursprungliga lydelse ska det ”minsta antalet betalda semesterdagar per år” garanteras utstationerade arbetstagare. I det ändrade direktivets svenska översättning anges i stället att ”minsta betalda ledighet per år” på motsvarande sätt ska gälla vid en utstationering i värdlandet. Regeringen delar utredningens uppfattning att någon materiell ändring inte är avsedd. Den engelska versionen är visserligen ändrad på så sätt att ”minimum paid annual holidays” byts ut mot ”minimum paid annual leave”. De tyska och franska språkversionerna av direktivet är dock i denna del inte ändrade. Där talar man i både det ursprungliga och det ändrade direktivet om ”bezahlter Mindestjahresurlaub” respektive ”la durée minimale des congés annuels payés”. Det finns inte heller några andra skäl som talar för att det behövs några lagändringar i denna del.

6 Ett utökad skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare

6.1 Utsändning av uthyrda arbetstagare ska jämföras med utstationering

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska anses ha utstationerat en arbetstagare i Sverige även när

1. arbetsgivaren hyr ut eller ställer arbetstagaren till förfogande till ett användarföretag,
2. användarföretaget sänder arbetstagaren till Sverige,
3. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och
4. vare sig arbetsgivaren eller användarföretaget är etablerade i Sverige.

Arbetsgivaren ska då själv anses ha sänt arbetstagaren till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

En arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige ska tillämpa de nationella bestämmelser varigenom ett annat land inom EES eller Schweiz har genomfört utstationeringsdirektivet även när arbetsgivaren hyr ut eller ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag om

1. användarföretaget sänder arbetstagaren till ett sådant land,
2. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och
3. användarföretaget är etablerat i något annat land än det land som arbetstagaren sänds till.

Lagens tillämpningsområde ska justeras så att det framgår att lagen även gäller i vissa fall när en arbetsgivare hyr ut eller ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag som i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land än det där användarföretaget är etablerat.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens förslag. Utredningen har inte några förslag om att det ska framgå att det i vissa fall jämföras med utstationering när ett användarföretag sänder en uthyrd arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz eller om att utstationeringslagen även ska omfatta sådana situationer.

Remissinstanserna: LO och Svenska Byggnadsarbetareförbundet tillstyrker förslaget och anför att det bör framgå av utstationeringsregistret att det är fråga om uthyrning av arbetstagare. TCO instämmer i förslaget om att utsändning av uthyrda arbetstagare till Sverige ska jämföras med utstationering. Arbetsdomstolen ifrågasätter att en utstationering enligt förslaget alltid ska jämföras med bemanningsfallet och har, liksom Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden), vissa redaktionella synpunkter på utformningen av förslaget. Arbetsmiljöverket har inga synpunkter på förslaget i sak men anser att det bör framgå av utstationeringsregistret när det är fråga om en uthyrningssituation.

Skälen för regeringens förslag

Bemanningsfallet är en av tre olika utstationeringssituationer

Utstationeringsdirektivet är tillämpligt i tre olika fall av utstationering. De två första fallen rör att en arbetsgivare sänder arbetstagare till ett annat land enligt ett avtal med en tjänstemottagare respektive att en arbetsgivare sänder arbetstagare till ett företag i ett annat land som tillhör samma koncern.

Den tredje gränsöverskridande åtgärden som utstationeringsdirektivet är tillämpligt på är att ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som på annat sätt ställer arbetskraft till förfogande sänder en arbetstagare till ett användarföretag i en annan medlemsstat, se 1.3 c i det ursprungliga utstationeringsdirektivet. I det följande kommer den situation som regleras i artikel 1.3 c ibland för enkelhetens skull att kallas bemanningsfallet.

Genom ändringsdirektivet sker det en språklig förändring genom att det som tidigare benämndes användarföretag i stället benämns kundföretag i artikel 1.3 första stycket c. Bakgrunden till denna justering framgår inte av direktivets skäl, men det kan noteras att begreppet kundföretag sedan tidigare används i bemanningsdirektivet. Regeringen anser att övervägande skäl talar för att i utstationeringslagen även fortsättningsvis använda begreppet användarföretag.

I denna lagrådsremiss används i allmänhet begreppet användarföretag för att beskriva sådana företag som avses i artikel 1.3 första stycket c i utstationeringsdirektivet. I förenklingssyfte används ibland begreppet uthyrd arbetstagare för att beteckna arbetstagare som har hyrts ut eller på annat sätt ställts till förfogande på det sätt som avses i samma artikel.

Utsändning av uthyrda arbetstagare bör i vissa fall jämföras med utstationering

Enligt ändringsdirektivet ska det i vissa fall jämföras med utstationering när ett användarföretag sänder en arbetstagare till ett annat land inom ramen för ett gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Arbetsgivaren, dvs. det företag som har hyrt ut arbetstagaren till användarföretaget, ska då anses vara den som har utstationerat arbetstagaren. Detta framgår av artikel 1.3 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. Syftet med bestämmelsen är att förhindra kringgåenden.

För att det ska vara fråga om en utstationering enligt utstationeringslagen i dess nuvarande lydelse förutsätts det att det är arbetsgivaren som har sänt arbetstagaren till ett annat land. Det bör därför införas en ny bestämmelse i utstationeringslagen som anger att det i vissa fall jämföras med utstationering att ett användarföretag i ett annat land sänder en uthyrd arbetstagare till Sverige.

En förutsättning för att situationen ska jämföras med en utstationering bör vara att åtgärden att sända arbetstagaren till Sverige skulle ha utgjort en utstationering om det företag som sänder arbetstagaren till Sverige hade varit arbetstagarens arbetsgivare. Det bör kunna vara fråga om vilken som helst av de situationer som kan utgöra en utstationering enligt nuvarande 3 § utstationeringslagen, dvs. att användarföretaget sänder arbetstagaren vidare inom ramen för ett avtal med en tjänstemottagare i Sverige, att användarföretaget sänder arbetstagaren till ett företag inom samma

koncern eller att användarföretaget sänder arbetstagare till ett annat användarföretag.

För att en utsändning av uthyrda arbetstagare ska jämföras med utstationering bör det vidare krävas att också det företag som har hyrt ut eller på annat sätt ställt arbetstagaren till förfogande är etablerat i ett annat land än Sverige. Det bör däremot inte krävas att det är fråga om en utstationering också i det första ledet. Det bör alltså sakna betydelse om användarföretaget och det företag som har ställt arbetskraft till förfogande är etablerade i olika medlemsstater eller inte.

Utstationeringen ska alltid jämföras med bemanningsfallet

Utredningen föreslår att ett användarföretags utsändning av inhyrda arbetstagare, om övriga förutsättningar är uppfyllda, alltid ska jämföras med bemanningsfallet, dvs. med situationen att en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här. *Arbetsdomstolen* ifrågasätter om en sådan ordning är rimlig och förenlig med direktivet.

Det framgår inte tydligt i ändringsdirektivet hur frågan ska bedömas. Ett tänkbart alternativ skulle kunna vara att bedöma vilken typ av utstationering det rör sig om utifrån vilken typ av tjänst användarföretaget utför här i landet. Om användarföretaget träffar ett vanligt tjänsteavtal med tjänstemottagaren i Sverige skulle åtgärden då inte jämföras med bemanningsfallet.

En sådan ordning skulle dock kunna innebära att det skulle vara relativt enkelt för en arbetsgivare att kringgå det särskilda skydd som utstationerade uthyrda arbetstagare ska ha genom att hyra ut arbetstagaren till ett användarföretag som i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land inom ramen för ett tjänstekontrakt.

Bestämmelsen i 1.3 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet förutsätter att arbetsgivaren har hyrt ut arbetstagaren i ett första led. Hade arbetsgivaren i stället själv hyrt ut arbetstagaren direkt till ett användarföretag i Sverige skulle utstationeringen ha fallit under bemanningsfallet och arbetsgivaren hade varit skyldig att tillämpa de särskilda bestämmelser som ska tillämpas på utstationerade uthyrda arbetstagare.

Sammantaget anser regeringen att det är rimligast och står bäst i överensstämmelse med det ändrade utstationeringsdirektivet att åtgärden alltid ska jämföras med en utstationering enligt bemanningsfallet.

Arbetsgivaren ska anses vara den som har utstationerat arbetstagaren

I situationer där en åtgärd jämföras med en utstationering bör arbetsgivaren anses vara den som har utstationerat arbetstagaren i Sverige. Detta följer av artikel 1.3 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. Det bör innebära att arbetsgivaren ska uppfylla alla skyldigheter som utstationerande arbetsgivare har enligt svensk rätt.

Även en utsändning till något annat land inom EES eller Schweiz bör kunna jämföras med utstationering

I nuvarande 8 § utstationeringslagen behandlas situationen att arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till ett annat land

inom EES eller Schweiz. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren då tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet har genomfört utstationeringsdirektivet.

Enligt ändringsdirektivets bestämmelser ska det i vissa fall jämföras med utstationering att en arbetsgivare hyr ut en arbetstagare till ett användarföretag och användarföretaget i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz.

Utstationeringslagen bör därför kompletteras så att det framgår att arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige även i sådana fall kan bli skyldiga att tillämpa utstationeringsreglerna i det andra landet.

Utredningen har inte något motsvarande förslag. En sådan lagstiftningsåtgärd får dock anses vara en naturlig följd av ändringsdirektivet och det sätt som det ursprungliga utstationeringsdirektivet är genomfört i svensk rätt. Utan en sådan justering kan bestämmelsen i nuvarande 8 § riskera att framstå som missvisande.

I nuvarande 8 § hänvisas det till utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen. Det bör i stället hänvisas till direktivet i lydelsen enligt ändringsdirektivet. Det bör fortfarande hänvisas till utstationeringsdirektivet i en viss angiven lydelse, en s.k. statisk hänvisning. En följd av en statisk hänvisning blir att lagstiftaren måste överväga om någon ändring behöver göras i den nationella lagstiftningen, om direktivet ändras på nytt.

En justering bör göras i tillämpningsområdet för utstationeringslagen

Utstationeringslagen gäller enligt nuvarande 1 § när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land i samband med en gränsöverskridande tjänsteutövning själv utstationerar arbetstagare i Sverige. I samma paragraf anges också att lagen innehåller bestämmelser om arbetsgivare som har hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat land. Eftersom även åtgärder som vidtas av någon annan än arbetsgivaren bör kunna jämföras med utstationering bör det i lagtexten framgå att lagen gäller även i fråga om sådana åtgärder, både när det gäller utstationering till och från Sverige.

6.2 Likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstagare

Regeringens förslag: Bestämmelserna om likabehandling i lagen om uthyrning av arbetstagare ska tillämpas vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Detsamma ska gälla bestämmelserna i den lagen om möjligheten att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal och om rätt att tillämpa ett sådant avtal även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

Svenska arbetstagarorganisationer ska även fortsättningsvis ha rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare. Till den uppräknade av villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder för utstationerade uthyrda arbetstagare ska det läggas villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi och villkor om inkvartering.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningen har inte något förslag om att även villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi och villkor om inkvartering ska få krävas med stöd av stridsåtgärder.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* delar utredningens uppfattning att ett genomförande av ändringsdirektivet kräver att likabehandlingsprincipen görs tillämplig på uthyrda utstationerade arbetstagare. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* stödjer förslaget om arbetstagarorganisationernas rätt att vidta stridsåtgärder. *TCO* delar bedömningen att förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare inte påverkas av att likabehandlingsprincipen ska tillämpas vid utstationering i Sverige. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att likabehandlingsprincipen inte bör tillämpas vid utstationering då det skulle gå emot grundläggande principer på den svenska arbetsmarknaden. Om likabehandlingsprincipen görs tillämplig anser *Svenskt Näringsliv* att det strider mot EU-rätten att låta arbetstagarorganisationer vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd en reglering av villkoren för uthyrda utstationerade arbetstagare. *Föreningen Installatörsföretagen* och *Måleriföretagen i Sverige* anser att förslaget i den delen inte är motiverat. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Den lagreglerade likabehandlingsprincipen bör tillämpas vid utstationering

Enligt ändringsdirektivet ska uthyrda utstationerade arbetstagare garanteras samma arbets- och anställningsvillkor som enligt artikel 5 i bemanningsdirektivet ska tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs. Detta framgår av den nya artikeln 3.1b i utstationeringsdirektivet. Artikel 5 i bemanningsdirektivet innehåller principen om likabehandling mellan uthyrda arbetstagare och arbetstagare i kundföretaget när det gäller grundläggande

arbets- och anställningsvillkor. Bemanningdirektivets likabehandlingsprincip är i Sverige genomförd bl.a. genom 6 § uthyrningslagen.

Utredningen föreslår att de bestämmelser i uthyrningslagen som reglerar likabehandlingsprincipen ska göras tillämpliga vid utstationering och anser att det krävs för ett korrekt genomförande av ändringsdirektivet. *Arbetsdomstolen* delar den bedömningen.

Vissa remissinstanser på arbetsgivarsidan är dock kritiska till förslaget. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att det inte bör genomföras då det går emot grundläggande principer på den svenska arbetsmarknaden.

Svenskt Näringsliv framhåller betydelsen av att den svenska modellen för bestämmande av lön och andra anställningsvillkor kan upprätthållas. Enligt föreningen kan skyddet för arbetstagares villkor även i detta fall säkerställas genom en möjlighet för arbetstagarorganisationer att kräva kollektivavtal med stöd av stridsåtgärder. *Svenskt Näringsliv* anför också att rätten till likabehandling kommer att regleras av rättsordningen i arbetstagarernas hemland, om en arbetsgivare utstationerar utthyrd arbetstagare i Sverige utan att teckna något kollektivavtal.

Regeringen anser dock att den lagreglerade likabehandlingsprincipen nu bör göras tillämplig vid utstationering. Det är angeläget att utthyrd utstationerade arbetstagare tillförsäkras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om de hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Det ligger också väl i linje med hur utstationeringsdirektivet är genomfört i svensk rätt, nämligen att lagreglerade villkor inom direktivets hårda kärna ska tillämpas vid utstationering i landet och att kollektivavtalsvillkor inom samma område får genomdrivas med stöd av stridsåtgärder under vissa förutsättningar. Om inte 6 § uthyrningslagen görs tillämplig vid utstationering i Sverige skulle det dessutom finnas en risk för att utstationerade utthyrd arbetstagare inte får del av den likabehandling som svenska arbetstagare har i fall där något kollektivavtal inte gäller hos arbetsgivaren eller där kollektivavtalet i det enskilda fallet inte lever upp till bemanningdirektivets skyddsnivå.

Sammanfattningsvis anser regeringen att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen bör tillämpas vid utstationering av utthyrd arbetstagare i Sverige.

Bestämmelser i uthyrningslagen som bör tillämpas vid utstationering

Enligt gällande rätt ska vissa bestämmelser i uthyrningslagen tillämpas vid utstationering i Sverige. Detta framgår av nuvarande 5 § tredje stycket utstationeringslagen. För att den lagstadgade likabehandlingsprincipen ska tillämpas vid utstationering bör 6 § uthyrningslagen läggas till i den uppräknningen.

Arbetsgivare som utstationerar utthyrd arbetstagare i Sverige bör på samma sätt som tjänsteutövare som är etablerade i Sverige kunna tillämpa de undantag från den lagfästa likabehandlingsprincipen som anges i 7 och 8 §§ uthyrningslagen. Även dessa bestämmelser bör därför tillämpas vid utstationering. Enligt 8 § ska likabehandlingsprincipen i fråga om lön inte tillämpas när arbetstagararen är tillsvidareanställd och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

7 § uthyrningslagen innebär ett undantag från likabehandlingsprincipen i fråga om arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Bestämmelsen har införts med stöd av artikel 1.3 i bemanningsdirektivet, enligt vilken anställningsavtal som har ingåtts inom ramen för vissa typer av program kan undantas från direktivets tillämpning. Om en utstationerad arbetstagare omfattas av ett sådant program som avses i 7 § uthyrningslagen bör alltså likabehandlingsprincipen inte tillämpas på henne eller honom.

Utstationerande företag bör vidare ha samma möjligheter som svenska företag att träffa kollektivavtal med en svensk arbetstagarorganisation och avvika från en tillämpning av den lagstadgade likabehandlingsprincipen. Även 3 och 4 §§ uthyrningslagen bör därför tillämpas vid utstationering.

Enligt uthyrningslagen kan skadestånd utgå om en arbetsgivare bryter mot bl.a. 6 § uthyrningslagen. Skadeståndet kan sättas ned eller helt falla bort vid en skälighetsbedömning. Detta följer av 13 och 15 §§ uthyrningslagen. Dessa bestämmelser ska redan tillämpas vid utstationering i Sverige och i den delen krävs därför inte någon ytterligare åtgärd för att genomföra artikel 3.1b i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Stridsåtgärder för att genomdriva krav på kollektivavtal bör vara tillåtna i samma utsträckning som i dag

I dag har arbetstagarorganisationer rätt att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare för att genom kollektivavtal reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare. Att göra likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen tillämplig vid utstationering väcker vissa EU-rättsliga frågeställningar, något som också uppmärksammades när bemanningsdirektivet genomfördes (se vidare prop. 2011/12:178 s. 72 f.). *Svenskt Näringsliv* hänvisar till uttalanden som gjordes i det sammanhanget och anser att det inte finns något utrymme att låta arbetstagarorganisationer vidta stridsåtgärder för att i kollektivavtal reglera villkoren för uthyrda utstationerade arbetstagare om likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen görs tillämplig vid utstationering. Det skulle enligt *Svenskt Näringsliv* innebära att stridsåtgärder tillåts för att kräva villkor som en utstationerad arbetstagare redan på annat sätt är tillförsäkrad. En sådan ordning vore enligt föreningen en oproportionerlig och omotiverad inskränkning av den fria rörligheten för tjänster. Det saknar enligt föreningen betydelse om ett tecknande av kollektivavtal i vissa specifika fall skulle kunna ge ett mer förmånligt utfall för arbetstagarna eftersom syftet att garantera likabehandling med arbetstagarna i kundföretaget redan är uppnått.

Andra remissinstanser stödjer utredningens förslag om att arbetstagarorganisationer även fortsättningsvis ska ha rätt att vidta stridsåtgärder till stöd för uthyrda utstationerade arbetstagares villkor, t.ex. *TCO*. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att förslaget är förenligt med ändringsdirektivet och att en annan ordning skulle strida mot grunderna för den svenska kollektivavtalsmodellen.

Regeringen konstaterar inledningsvis att artikel 1 i utstationeringsdirektivet har ändrats till följd av ändringsdirektivet och att det nu anges att utstationeringsdirektivet inte på något sätt ska påverka utövandet av de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unions-

nivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta någon annan åtgärd som omfattas av specifika arbetsmarknadsmodeller i medlemsstaterna, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Direktivet ska inte heller påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal eller att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Redan denna ändring av artikel 1 i utstationeringsdirektivet talar för att en utsträckning av likabehandlingsprincipen som är en följd av utstationeringsdirektivets bestämmelser inte i sig kan leda till att det är oproportionerligt att behålla en rätt för svenska arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder. En motsvarande bestämmelse finns i artikel 1.2 i tillämpningsdirektivet.

Om det ändå skulle vara nödvändigt att göra en EU-rättslig bedömning i förhållande till den fria rörligheten av tjänster gör regeringen följande överväganden. En utgångspunkt för en EU-rättslig bedömning är att hinder för den fria rörligheten för tjänster anses vara godtagbara under vissa förutsättningar: de ska motiveras av tvingande hänsyn till allmänintresset, de ska vara ägnade att säkerställa att det mål som eftersträvas med dem uppnås och de ska inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

Svenskt Näringsliv ifrågasätter att en rätt att vidta stridsåtgärder kan anses utgöra ett tvingande hänsyn till allmänintresset, eftersom villkor i kollektivavtal inte gäller för alla svenska arbetstagare. Regeringen konstaterar dock att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda arbetstagare i värdmedlemsstaten kan utgöra ett tvingande hänsyn till allmänintresset, se bl.a. domen i det s.k. Lavalmålet, p. 103 (Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809)

En rätt att vidta stridsåtgärder är ägnad att säkerställa att det mål som eftersträvas, dvs. att skydda de uthyrda utstationerade arbetstagarna, uppnås. Det kan till att börja med noteras att en kollektivavtalsreglering innebär fördelar för de uthyrda arbetstagarna genom att det finns en möjlighet för arbetstagarorganisationen som är part i avtalet att kontrollera och vid behov genomdriva att regleringen efterlevs.

Regleringen av kontroll av efterlevnaden av utstationeringsreglerna har vidare förstärkts genom tillämpningsdirektivet. Av artikel 10 i tillämpningsdirektivet följer att medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem samt att det genomförs effektiva och lämpliga inspektioner i syfte att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som finns i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Av artikel 10.4 framgår att även arbetsmarknadens parter får övervaka tillämpningen av villkoren.

EU-rätten har vidare utvecklats i åtskilliga avseenden under de senaste åren. I samband med Lissabonfördragets införande har Unionens demokratiska och sociala värden fått en mer framträdande roll, bl.a. i och med att Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan) har gjorts rättsligt bindande och nu har samma status som fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget). Unionen ska, enligt artikel 152 EUF-fördraget, erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå och ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen.

Skyddet för arbetstagare är en politiskt högre prioriterad fråga inom EU i dag än för några år sedan. Detta kommer också till uttryck i tillämpningsdirektivet och ändringsdirektivet.

Regeringen anser att en rätt för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder är en motiverad åtgärd som uppnår syften som inte kan uppnås med mindre ingripande medel. En sådan rätt att vidta stridsåtgärder kan vara den enda möjligheten för uthyrda utstationerade arbetstagare att få rätt till lön i vissa situationer. Lönevillkor omfattas nämligen inte av lika-behandlingsprincipen när den uthyrda arbetstagaren har en tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget och rätt till lön mellan uppdragen. I de fallen är kollektivavtalet det instrument som kan säkerställa skyddet för utstationerade uthyrda arbetstagare under utstationeringen i Sverige. Mot denna bakgrund anser regeringen att en stridsåtgärdsrätt för svenska arbetstagarorganisationer gentemot utstationerande arbetsgivare är nödvändig för att uppnå en godtagbar skyddsnivå för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Svenskt Näringsliv invänder vidare att en tillämpning av den lagstadgade likabehandlingsprincipen i kombination med en rätt att vidta stridsåtgärder för att kräva ytterligare villkor enligt kollektivavtal skulle strida mot EU-rättens krav på förutsägbarhet och transparens då det skulle leda till en orimligt komplicerad situation för de utländska bemanningsföretagen. Regeringen kan inte dela den bedömningen. En sådan ordning kan sägas motsvara vad som redan gäller vid utstationering i Sverige när det gäller villkor inom vissa områden där det finns lagbestämmelser men samtidigt en möjlighet att träffa kollektivavtal om avvikande villkor.

Sammantaget anser regeringen att det är både lämpligt och EU-rättsligt möjligt att tillåta stridsåtgärder till stöd för kollektivavtalsvillkor för uthyrda utstationerade arbetstagare, även om likabehandlingsprincipen i utyrningslagen görs tillämplig vid utstationering.

Villkor som bör få krävas med stöd av stridsåtgärder

Enligt den nuvarande regleringen måste vissa förutsättningar vara uppfyllda för att svenska arbetstagarorganisationer ska få vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare. Samma förutsättningar bör även fortsättningsvis gälla. När det gäller vilka slags villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder bör det dock läggas till villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi och villkor om inkvartering. Utredningen har inte något motsvarande förslag. Regeringen anser att dock att det framstår som givet att även dessa villkor ska få krävas för utstationerade uthyrda arbetstagare. Dessa villkor har genom ändringsdirektivet tillförts den hårda kärnan av villkor i utstationeringsdirektivet som ska garanteras utstationerade arbetstagare.

6.3 Frågan om mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare

Regeringens bedömning: Det saknas skäl att göra ytterligare ändringar av svensk rätt i fråga om villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Bedömningen i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: TCO instämmer i utredningens bedömning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: Artikel 3.9 i det ändrade utstationeringsdirektivet ger medlemsstaterna en möjlighet att kräva att utstationerande arbetsgivare på uthyrda utstationerade arbetstagare ska tillämpa även andra villkor än sådana som omfattas av bemanningsdirektivets likabehandlingsprincip. I denna lagrådsremiss föreslås att den lagstaddade likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen ska tillämpas vid utstationering samt att svenska arbetstagarorganisationer även fortsättningsvis ska ha rätt att med stöd av stridsåtgärder kräva kollektivavtal för en reglering av uthyrda utstationerade arbetstagares villkor. Det föreslås också att utstationerade arbetstagare vid en långvarig utstationering ska garanteras i princip samtliga arbets- och anställningsvillkor som gäller i värdlandet. Det saknas skäl att utöver dessa förstärkningar gå längre när det gäller utstationerade arbetstagares rätt till arbets- och anställningsvillkor i Sverige.

6.4 En skyldighet för kundföretag att informera bemanningsföretag om arbets- och anställningsvillkor

Regeringens förslag: Ett kundföretag ska informera ett bemanningsföretag som utstationerar en arbetstagare i Sverige om de grundläggande arbets- och anställningsvillkor enligt lagen om uthyrning av arbetstagare som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Detsamma ska gälla när bemanningsföretaget anses utstationera en arbetstagare.

Skyldigheten att lämna informationen ska bara gälla i den utsträckning bemanningsföretaget begär det. Informationen ska lämnas senast tio dagar efter en sådan begäran.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Det framgår inte uttryckligen av utredningens förslag att informationsskyldigheten även gäller när ett bemanningsföretag anses utstationera en arbetstagare.

Remissinstanserna: TCO instämmer i utredningens förslag. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att det krävs en lagreglerad informationsskyldighet för ett korrekt genomförande och att bestämmelsen bör införas i uthyrningslagen. *Kommerskollegium* är positiv till att informationsskyldigheten bara gäller på begäran. *Svenska institutet*

för europapolitiska studier (Sieps) anser däremot att det riskerar att innebära att direktivet inte anses vara fullständigt genomfört om informationsskyldigheten endast gäller på begäran. *Sveriges advokatsamfund* avstyrker förslaget. *Svenskt Näringsliv*, *Måleriföretagen i Sverige*, *Föreningen Installatörsföretagen* och *Företagarna* anser att det inte bör införas någon informationsskyldighet och att den föreslagna tidsfristen om tio dagar är för kort. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens språkliga utformning.

Skälen för regeringens förslag

En informationsskyldighet bör införas i uthyrningslagen

I avsnitt 6.2 föreslås att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen ska tillämpas när ett företag i ett annat land utstationerar arbetstagare genom att hyra ut arbetstagare till ett företag i Sverige. Genom ändringsdirektivet införs också en skyldighet för kundföretaget i värdlandet att informera det utstationerande företag som hyr ut arbetstagare om vilka arbets- och anställningsvillkor som kundföretaget tillämpar, se artikel 3.1b andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Någon skyldighet för kundföretag att informera bemanningsföretag om vilka villkor som tillämpas på de anställda i kundföretaget finns inte i svensk rätt i dag. Behovet av en sådan informationsskyldighet kan visserligen ifrågasättas, vilket bl.a. *Sveriges advokatsamfund* gör, då frågan enkelt borde kunna lösas i avtal mellan kund- och bemanningsföretaget. Enligt bl.a. *Svenskt Näringsliv* bör den avtalsfriheten bevaras i så stor utsträckning som möjligt. Mot bakgrund av att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen föreslås bli tillämplig vid utstationering delar dock regeringen *Lunds universitets (Juridiska fakultetsstyrelsen)* bedömning att det krävs en lagreglerad informationsskyldighet för att ändringsdirektivet ska genomföras korrekt.

Informationsskyldigheten bör, som fakultetsstyrelsen anför, regleras i uthyrningslagen. Det handlar om en skyldighet för svenska kundföretag som inte själva utstationerar arbetstagare. I uthyrningslagen regleras även andra skyldigheter som kundföretag har. Begreppen kundföretag och bemanningsföretag bör användas i enlighet med systematiken i uthyrningslagen.

Informationsskyldigheten enligt artikel 3.1b andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet gäller endast i förhållande till utstationerande företag i andra länder inom EES och Schweiz. Informationsskyldigheten skulle dock kunna göra det mindre attraktivt för svenska kundföretag att anlita bemanningsföretag inom EU om informationsskyldigheten inte gäller även i förhållande till andra länder. Även bemanningsföretag som är etablerade i ett land utanför EES och Schweiz och utstationerar arbetstagare i Sverige kan dessutom behöva veta vilka villkor som tillämpas i kundföretaget i Sverige för att kunna följa likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen. Enligt regeringens uppfattning bör därför informationsskyldigheten gälla oavsett om det utländska bemanningsföretag som utstationerar arbetstagare i Sverige är etablerat i ett annat land inom EES och Schweiz eller inte.

Mot denna bakgrund bör det i uthyrningslagen införas en skyldighet för kundföretag att lämna information om vilka grundläggande arbets- och

anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Informationen bör avse de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som de uthyrda utstationerade arbetstagarna har rätt till enligt lika-behandlingsprincipen i 6 § uthyrningslagen, dvs. de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som enligt 5 § 3 uthyrningslagen fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser vissa uppräknade villkorstyper, bl.a. lön, semester och arbetstidens längd.

Informationen bör endast behöva lämnas på begäran

Utredningen föreslår att kundföretaget ska vara skyldigt att lämna informationen endast på begäran av bemanningsföretaget. *Sieps* ifrågasätter om detta innebär ett korrekt genomförande av direktivet eftersom det föreskriver en absolut skyldighet.

Enligt regeringens mening är direktivets informationsskyldighet inte absolut. Det framgår av skäl 12 i ändringsdirektivet att informations-skyldigheten i vissa fall inte bör vara tillämplig, nämligen när en medlemsstat med stöd av artikel 5.2 eller 5.3 i bemanningsdirektivet har gjort undantag från likabehandlingsprincipen. I dessa fall har bemanningsföretaget inte något behov av information om kundföretagets arbetsvillkor. Som *Kommerskollegium* anför innebär utredningens förslag också att informationsskyldigheten inte blir alltför betungande.

Det finns situationer där ett bemanningsföretag saknar behov av sådan information och då en absolut informationsskyldighet framstår som onödigt betungande för kundföretaget. Till att börja med får lika-behandlingsprincipen i 6 § uthyrningslagen inte genomslag om det har träffats ett kollektivavtal med avvikande innehåll enligt 3 § uthyrningslagen. Likabehandlingsprincipen gäller vidare enligt 8 § inte avseende lön om de utstationerade arbetstagarna är tillsvidareanställda och har rätt till lön mellan uppdragen. Information om vilken lön som tillämpas eller skulle ha tillämpats om kundföretaget själv hade anställt arbetstagarna framstår i sådana fall som onödig. Bemanningsföretaget saknar också behov av sådan information om företaget redan har efterfrågat och fått informationen innan informationsskyldigheten inträder. En informations-skyldighet som måste uppfyllas även när det inte finns något behov av den skulle kunna verka avhållande för svenska företag att anlita bemanningsföretag från andra medlemsstater.

Regeringen föreslår därför att informationsskyldigheten endast ska gälla i den utsträckning det utstationerande företaget begär det.

När ska informationen senast lämnas?

Det framgår inte av ändringsdirektivet när informationen ska lämnas. Utredningen föreslår att informationen ska lämnas senast tio dagar efter begäran. Bland andra *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att den föreslagna tidsfristen är för kort. Svenskt Näringsliv framhåller att många kundföretag är små och saknar administrativa avdelningar och att en tidsfrist på tio dagar kan missas av rent förbiseende. Enligt föreningen vore det lämpligare med en frist om en 30 dagar, med möjlighet att vid behov avtala om en annan tidsgräns. *Måleriföretagen i Sverige* och *Föreningen*

Installatörsföretagen ger uttryck för samma inställning. Regeringen gör i denna del följande överväganden. Det är en okomplicerad åtgärd att sammanställa information om aktuella arbets- och anställningsvillkor. Om fristen är för lång kan det försvåra för den utstationerade arbetstagaren att inom rimlig tid få rätt arbets- och anställningsvillkor av arbetsgivaren. Informationen bör därför lämnas relativt snabbt. Med en längre tidsfrist, t.ex. 30 dagar, skulle visserligen informationsskyldigheten vara mindre ingripande för kundföretagen. Detta skulle dock riskera att syftet med bestämmelsen inte uppnås då det skulle försvåra för utstationerade uthyrda arbetstagare att inom rimlig tid få rätt villkor. Enligt regeringens uppfattning är tio dagar efter begäran en rimlig tidsfrist. Några särskilda formkrav bör inte uppställas när det gäller begäran eller lämnandet av informationen.

6.5 En skyldighet för kundföretag att informera om inhyrda arbetstagares arbete i ett annat land

Regeringens förslag: Ett kundföretag som avser att sända en inhyrd arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz för att utföra arbete i det landet i samband med att kundföretaget tillhandahåller tjänster där ska informera bemanningsföretaget om åtgärden.

Informationen ska lämnas senast tio dagar innan arbetet i det andra landet ska påbörjas eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *TCO* instämmer i förslaget. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att det krävs en lagreglerad informationsskyldighet för ett korrekt genomförande, att bestämmelsen bör införas i lagen om uthyrning av arbetstagare och att informations-skyldigheten bör begränsas till utsändningar inom EES och Schweiz. *Sveriges advokatsamfund* avstyrker förslaget. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att det inte bör införas någon regel om informations-skyldighet och ifrågasätter den föreslagna tidsfristen om tio dagar. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens språkliga utformning.

Skälen för regeringens förslag: I avsnitt 6.1 föreslås att en utsändning av uthyrda arbetstagare i vissa fall ska jämföras med utstationering, något som följer av den nya artikeln 1.3 andra stycket i utstationeringsdirektivet. Enligt artikel 1.3 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet ska det företag som sänder en inhyrd arbetstagare vidare till ett annat land informera arbetstagarens arbetsgivare om åtgärden i god tid innan arbetet i det andra landet påbörjas. På det sättet får arbetstagarens arbetsgivare kännedom om att den uthyrda arbetstagaren kommer att arbeta i ett annat land än där arbetstagaren ursprungligen hyrdes ut, något som kan påverka vilka villkor som arbetsgivaren ska tillämpa på arbetstagaren.

Bland andra *Sveriges advokatsamfund* och *Svenskt Näringsliv* anser att någon informationsskyldighet inte bör införas. Föreningen anför att sådana frågor normalt regleras i avtal och att avtalsfriheten bör bevaras i så stor utsträckning som möjligt. Regeringen anser dock, i likhet med *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)*, att det krävs en lagreglerad

informationsskyldighet för ett korrekt genomförande. Bestämmelsen bör införas i uthyrningslagen.

Begreppen kundföretag och bemanningsföretag bör användas i enlighet med systematiken i uthyrningslagen, liksom när det gäller den ovan behandlade informationsskyldigheten om uthyrda utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor.

För att en informationsskyldighet ska uppkomma för kundföretaget bör det räcka med att det är fråga om en utsändning av en arbetstagarare inom ramen för en gränsöverskridande tjänsteutövning. Det bör alltså inte krävas att kundföretaget gör en bedömning av om utsändningen också skulle ha utgjort en utstationering om kundföretaget hade varit den inhyrda arbetstagararens arbetsgivare. Att en informationsskyldighet därmed kan föreligga även vid en utsändning av inhyrda arbetstagarare utan att det rör sig om någon utstationering bör inte leda till några större praktiska problem. Bestämmelsen bör utformas så att den blir enkel att tillämpa för kundföretaget samtidigt som bemanningsföretaget får relevant information.

Informationen bör innehålla en upplysning om att kundföretaget avser att låta arbetstagararen arbeta för företagets räkning i ett annat medlemsland och till vilket land arbetstagararen ska utsändas.

Det bör, som *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anför, inte föreligga några hinder mot en informationsskyldighet som endast gäller när utsändningen ska ske till ett annat medlemsland inom EES och Schweiz. Ska arbetstagararen arbeta i ett land utanför EES eller Schweiz aktualiseras inte frågan om vilka villkor som enligt utstationeringsdirektivets regler ska tillämpas på arbetstagararen. Någon beaktansvärd administrativ börda som skulle kunna göra det mindre attraktivt att anlita bemanningsföretag inom EES eller Schweiz kan en sådan informationskyldighet inte heller anses innebära. Svenska kundföretags informationskyldighet om att en inhyrd arbetstagarare ska arbeta i ett annat land bör därför begränsas till fall där arbetstagararen ska sändas till något annat land inom EES eller Schweiz.

Det bör inte gälla några formkrav på hur informationen ska lämnas.

Någon tidsgräns för när informationen senast ska lämnas anges inte i den aktuella artikeln, endast att informationen ska lämnas i god tid innan arbetet för kundföretagets räkning ska påbörjas i det andra landet. Utredningen föreslår att informationen ska lämnas senast tio dagar innan arbetet i det andra landet ska påbörjas eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* har ifrågasatt den föreslagna tidsfristen om tio dagar. Enligt regeringens mening innebär dock utredningens förslag en väl avvägd tidsfrist. Det är också lämpligt med en möjlighet att lämna informationen senare om den på grund av oförutsedda händelser inte kan lämnas inom tio dagar. I sådana fall bör informationen lämnas så snart det kan ske.

7 Ett utökad skydd vid långvarig utstationering

7.1 Författningsreglerade arbets- och anställningsvillkor vid långvarig utstationering

Regeringens förslag: Om en arbetstagare har varit utstationerad i mer än 12 månader ska arbetsgivaren, utöver de lagreglerade villkor som redan ska tillämpas på utstationerade arbetstagare och oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Det ska inte hindra att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Detta ska dock inte gälla villkor som rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Enligt utredningens förslag ska endast villkor som rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal undantas.

Remissinstanserna: *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* stödjer i huvudsak förslaget, även om organisationerna anser att ändringsdirektivets regler om långvarig utstationering är svårtolkade och lätta att kringgå. Bland andra *Företagarna*, *Svenskt Näringsliv* och *Föreningen Byggföretagen i Sverige* anser att det är otydligt vilka ytterligare regler som blir tillämpliga vid långvarig utstationering. *TCO* beklagar att det inte angetts på ett tydligare sätt vilka villkor som blir tillämpliga. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att man bör utgå från den faktiska varaktigheten och att kortare avbrott inte bör inkluderas vid beräkningen av utstationeringstid. Enligt *TCO* bör det förtydligas att utstationeringstiden omfattar även all vilotid för arbetstagaren. *TCO* och *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* instämmer i utredningens bedömning att svenska regler om skydd mot missgynnande behandling, t.ex. i form av uppsägning, inte bör omfattas av undantaget. *Arbetsmiljöverket*, *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anför att reglerna om långvarig utstationering ställer krav på att det finns ytterligare uppgifter i utstationeringsregistret, bl.a. när det gäller frågan om en arbetstagare har ersatt en annan arbetstagare på samma arbetsplats. *Arbetsmiljöverket* anser att också uppgifter om den tidsperiod som en enskild arbetstagare är utstationerad för att utföra arbete på samma plats samt uppgifter om när denne ersätter en annan arbetstagare i samma arbete bör anmälas. Enligt myndigheten krävs stöd i lag för att nödvändiga uppgifter ska kunna tas in.

Skälen för regeringens förslag

När är en utstationering långvarig?

När en arbetstagare utstationeras till ett annat land ska som utgångspunkt de villkor i värdlandet som motsvarar villkoren i utstationeringsdirektivets hårda kärna tillämpas på arbetstagarna. Ändringsdirektivet innebär att ytterligare villkor ska tillämpas när en arbetstagare har varit utstationerad under en längre tid.

Som utgångspunkt ska enligt ändringsdirektivet de ytterligare villkoren tillämpas när en arbetstagare har varit utstationerad under 12 månader. Den tidsgränsen kan förlängas om arbetsgivaren gör en motiverad anmälan om förlängning. En arbetstagare bör som utgångspunkt betraktas som en långvarigt utstationerad arbetstagare efter 12 månader, eller, om arbetsgivaren har gjort en sådan anmälan om förlängning, efter 18 månader.

En särskild fråga är vilken betydelse avbrott i en arbetstagares utstationering ska ha vid beräkning av utstationeringstiden. Enligt utredningen bör normala kortare avbrott inte påverka bedömningen av om en arbetstagare är långvarigt utstationerad. TCO anser att bör det förtydligas att utstationeringstiden även omfattar all vilotid för arbetstagaren. Enligt *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* bör man i stället utgå från den faktiska varaktigheten och inte inkludera kortare avbrott. Regeringen delar utredningens uppfattning, att utgångspunkten bör vara att all tid under vilken arbetstagaren har haft som huvudsaklig uppgift att utföra arbete inom ramen för arbetsgivarens tjänsteutövning i Sverige ska räknas som utstationeringstid. Normala kortare avbrott i arbetet, exempelvis under en semesterledighet, bör i allmänhet inte påverka bedömningen av hur länge arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige.

Att tid som andra arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma plats också bör beaktas behandlas i avsnitt 7.3.

Ytterligare författningsreglerade villkor bör göras tillämpliga vid långvarig utstationering i Sverige

Det anges inte i ändringsdirektivet uttryckligen vilka ytterligare villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering. I stället anges att samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som har fastställs på visst sätt i värdlandet ska tillämpas, med vissa angivna undantag.

Ändringsdirektivets bestämmelser när det gäller författningsreglerade villkor vid långvarig utstationering bör genomföras på så sätt att en arbetsgivare på en långvarigt utstationerad arbetstagare ska tillämpa sådana arbets- och anställningsvillkor som enligt lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i Sverige i motsvarande situation.

En särskild fråga är i vilken mån det i lagen bör göras en uttömmande uppräkningslista av de författningar som blir tillämpliga vid långvarig utstationering, något som utredningen inte föreslår. Flera remissinstanser, bl.a. *Företagarna*, *Svenskt Näringsliv* och *Föreningen Byggföretagen i Sverige*, anser att det är otydligt vilka ytterligare författningsregler som blir tillämpliga vid långvarig utstationering. Vissa av remissinstanserna framhåller att utstationerande företag behöver ha tillgång till korrekt och tydlig information om vilka villkor som ska tillämpas i Sverige. Bland andra *Svenskt Näringsliv* anser att det ligger i kravet på tydlighet och transparens att det klart anges vilka villkor som ska tillämpas vid långvarig

utstationering. *Föreningen Byggföretagen i Sverige* anser att förslaget riskerar att leda till ökade konflikter med arbetstagare och arbetstagarorganisationer och till ökad rättsosäkerhet.

Det är av stor vikt att regelverket är så tydligt som möjligt och att det är lätt för både utstationerande företag och utstationerade arbetstagare att ta reda på vilka villkor som gäller i Sverige. Regeringen delar dock utredningens bedömning att direktivet inte innebär att det i lagstiftningen ska anges en uttömmande uppräkningslista av de bestämmelser som kan komma att bli tillämpliga vid en långvarig utstationering. Frånvaron av en sådan uttömmande uppräkningslista kan inte heller anses vara för betungande för tjänsteutövare från andra medlemsstater inom EU.

Vid långvarig utstationering är arbetets anknytning till värdlandet starkare, något som också framhålls i skäl 9 i ändringsdirektivet. Situationen kan liknas vid att svensk rätt i fråga om arbets- och anställningsvillkor är fullt ut tillämplig på anställningsförhållandet, med undantag av vissa typer av villkor som nämns i direktivet.

Det får mot den bakgrunden anses vara förenligt med utstationeringsdirektivet och EU-rätten i övrigt att genomföra ändringsdirektivet i nu aktuell del utan att uttömmande ange vilka bestämmelser som kan komma att bli tillämpliga vid långvarig utstationering. Tidsgränsen varefter villkoren vid långvarig utstationering ska tillämpas bör, i enlighet med ändringsdirektivet, vara 12 månader. Att tidsgränsen bör kunna förlängas efter anmälan behandlas i avsnitt 7.2.

Frågan om tillgång till information om villkoren vid långvarig utstationering behandlas i avsnitt 8.

Närmare om författningsreglerade villkor som kan bli tillämpliga

Artikel 3.1a första stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet bör tolkas så att de villkor som ska tillämpas vid en långvarig utstationering som utgångspunkt ska vara sådana villkor och bestämmelser som är tillämpliga på själva anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren. Det bör i princip innebära att svenska bestämmelser på det som brukar kallas den kollektiva arbetsrättens område inte omfattas. Dit hör t.ex. regler om en arbetsgivares skyldigheter i förhållande till arbetstagarorganisationer enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, och om rätten att utse en facklig förtroendeman enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Likaså bör förmåner inom socialförsäkringsområdet som utgångspunkt falla utanför, eftersom de bestämmelser i svensk lag som reglerar sådana förmåner inte kan anses utgöra arbets- och anställningsvillkor i direktivets mening. Detsamma gäller andra regler som inte kan anses röra individuella arbets- och anställningsvillkor.

De villkor som ska garanteras arbetstagare vid långvarig utstationering bör vara sådana som är tillämpliga på arbetstagare i Sverige i motsvarande situation. Det innebär bl.a. att de förutsättningar som krävs för att respektive bestämmelse ska tillämpas ska vara uppfyllda för att en långvarigt utstationerad arbetstagare ska ha rätt att åberopa det aktuella villkoret. Arbets- och anställningsvillkor vars tillämpning förutsätter att arbetstagaren har rätt till vissa socialförsäkringsförmåner bör därför endast

tillämpas om den utstationerade arbetstagaren har rätt till den aktuella sociala förmånen. Exempel på svensk lagstiftning som innehåller sådana villkor är 5 och 6 §§ föräldraledighetslagen (1995:584) om arbetstagares rätt till ledighet på hel- och deltid med föräldrapenning och 8 § samma lag om rätt till ledighet för att vårda ett sjukt barn. Vilket socialförsäkrings-system en utstationerad arbetstagare omfattas av avgörs av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

Arbetsmiljöverket lyfter frågan om en arbetstagares tillhörighet till ett visst socialförsäkringssystem kan ha betydelse för den tillsyn och uppföljning av efterlevnaden av villkor vid utstationering som svenska myndigheter och arbetstagarorganisationer gör. I det sammanhanget konstaterar regeringen att frågan om en arbetstagare har ett intyg om tillämplig socialförsäkringslagstiftning redan kan ha viss betydelse i en helhetsbedömning av om en utstationering föreligger, se skäl 12 i tillämpningsdirektivet.

Som exempel på bestämmelser i svensk lag som kan bli tillämpliga vid långvarig utstationering kan vidare nämnas följande. En långvarigt utstationerad arbetstagare bör, utöver en rätt till semesterlön enligt semesterlagen (1977:480), som i dag innefattas i den hårda kärnan, också få rätt till semesterledighet enligt semesterlagen. Flertalet individuella arbets- och anställningsvillkor i övriga ledighetslagar bör också kunna bli tillämpliga på långvarigt utstationerade arbetstagare, t.ex. föräldraledighetslagen, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Även andra arbetsrättsliga författningar kan bli tillämpliga vid långvarig utstationering, om förutsättningarna för det är uppfyllda i det enskilda fallet.

Eventuella förmånligare villkor bör inte hindras

Bestämmelserna i utstationeringsdirektivet som ger utstationerade arbetstagare rätt till vissa villkor i värdlandet ska inte hindra att eventuella förmånligare villkor tillämpas på arbetstagarna. Detta följer av artikel 3.7 första stycket i utstationeringsdirektivet. På motsvarande sätt som i dag gäller i fråga om lagreglerade villkor enligt utstationeringslagen bör därför inte heller en tillämpning av de ytterligare författningsreglerade villkor som kan bli tillämpliga vid långvarig utstationering hindra en tillämpning av eventuella förmånligare villkor som arbetstagaren har enligt exempelvis sitt anställningsavtal.

Undantag för vissa villkor

I artikel 3.1a andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet anges vissa undantag från de villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering. Undantaget avser förfaranden, formaliteter och villkor för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler. Även villkor som rör kompletterande pensionssystem är undantagna.

Enligt utredningen bör villkor om konkurrensklausuler och om kompletterande tjänstepensionssystem inte anges särskilt, eftersom det inte finns några lagregler i svensk rätt om sådana villkor. Enligt regeringens mening bör dock även dessa villkor nämnas i ett lagreglerat undantag, eftersom det inte kan uteslutas att sådana frågor kan regleras i författning.

Mot denna bakgrund bör det regleras i utstationeringslagen att de ytterligare författningsreglerade villkor som ska gälla vid långvarig utstationering inte omfattar villkor som rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem.

En särskild fråga är om bestämmelser enligt särskild lagstiftning om att arbetsgivare inte får besluta i anställnings- och uppsägningsärenden på ett sätt som betraktas som ett missgynnande bör tillämpas vid långvarig utstationering. Som exempel kan nämnas 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen som innehåller förbud mot missgynnande behandling och som har samband med föräldraledighet och där den missgynnande behandlingen kan bestå av t.ex. en uppsägning eller ett avskedande. Om sådana bestämmelser skulle omfattas av undantaget skulle det kunna ifrågasättas att sådana bestämmelser över huvud taget ska tillämpas vid utstationering som inte är långvarig. I dag gäller 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen vid utstationering enligt nuvarande 5 § utstationeringslagen.

Regeringen delar *Lunds universitets (Juridiska fakultetsstyrelsen)* och *TCO:s* uppfattning att sådana bestämmelser inte bör omfattas av undantaget. Sådana bestämmelser får anses i första hand vara bestämmelser om skydd mot missgynnande behandling och inte bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningsavtal. Det finns därmed inte något i ändringsdirektivet som hindrar att sådana bestämmelser tillämpas vid utstationering. Någon ändring av utstationeringslagen krävs således inte i denna del.

7.2 Förlängning av tidsgränsen efter anmälan

Regeringens förslag: Tidsgränsen om 12 månader ska förlängas till 18 månader för en arbetstagare om arbetsgivaren i en anmälan till Arbetsmiljöverket begär det och anger skälen för begäran. Anmälan ska göras senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader.

Det ska införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om vad en anmälan om förlängning ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med utredningens förslag. Utredningen föreslår inte någon bestämmelse som upplyser om att regeringen kan meddela föreskrifter om vad en anmälan om förlängning ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Remissinstanserna: *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att skälen för anmälan ska anges. *Arbetsdomstolen* anser att det inte av direktivet följer att medlemsstaterna ska pröva skälen för anmälan.

Domstolen har också synpunkter på lagtextens utformning. Enligt *Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* bör det, om det är möjligt, ställas materiella krav på skälen för en anmälan. *TCO* anser till skillnad från utredningen att direktivet ger en rätt för medlemsstaterna att efterfråga specifik information. *Arbetsmiljöverket* har flera synpunkter i denna del och anser bl.a. att myndigheten bör kunna granska en inkommen anmälan och besluta om föreläggande om rättelse om den inte uppfyller vissa grundläggande krav. Myndigheten efterfrågar också förtydliganden av hur en anmälan ska hanteras och vilka krav som ska ställas på en sådan. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Som nämnts i avsnitt 3 har vissa myndigheter beretts tillfälle att yttra sig över ett utkast till lagrådsremiss, vars förslag i överensstämmer med förslaget i rutan. *Arbetsmiljöverket* förutsätter att möjligheten att meddela föreskrifter kommer att utnyttjas för klargöranden om hur en anmälan ska hanteras och vilka krav som ska ställas på en sådan.

Skälen för regeringens förslag

Tidsgränsen ska förlängas efter en anmälan

Enligt ändringsdirektivets bestämmelser om långvarig utstationering ska i princip samtliga arbets- och anställningsvillkor i värdlandet tillämpas när en utstationering har pågått i mer än 12 månader. Ändringsdirektivet ger en möjlighet för arbetsgivaren att skjuta upp den tidpunkt då ytterligare villkor enligt värdlandets reglering ska tillämpas. Om arbetsgivaren gör en motiverad anmälan om det ska de ytterligare villkoren tillämpas på arbetstagaren först efter 18 månaders utstationering. Detta framgår av artikel 3.1a i det ändrade utstationeringsdirektivet. Det bör därför i utstationeringslagen införas en bestämmelse som ger en utstationerande arbetsgivare möjlighet att förlänga tidsgränsen efter en anmälan.

En anmälan bör göras senast när utstationeringen har pågått i 12 månader

Det framgår inte av ändringsdirektivet när en motiverad anmälan senast ska göras för att den aktuella tidsgränsen ska skjutas upp. Regeringen anser att en anmälan, för att få den verkan att tidsgränsen förskjuts, bör göras senast den dag då utstationeringen har pågått i 12 månader.

Anmälan bör göras till Arbetsmiljöverket

Anmälan bör göras till Arbetsmiljöverket som är Sveriges förbindelsekontor för utstationering och redan har uppdrag kopplade till utstationering. Myndigheten har också hand om det utstationeringsregister som innehåller vissa upplysningar om pågående utstationeringar.

Vad en anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad

I artikeln sägs inte något om vad en motiverad anmälan ska innehålla. Enligt regeringen bör en anmälan till att börja med innehålla uppgift om vilken eller vilka enskilda utstationerade arbetstagare som den uppskjutna tidsgränsen ska gälla. Det bör inte vara möjligt för arbetsgivaren att ge in en generell anmälan om att tidsgränsen ska förlängas för alla arbetstagare som kan komma att bli utstationerade inom ramen för tjänsten.

Som bl.a. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anför får det vidare anses ligga i begreppet motiverad anmälan att anmälan ska innehålla skälen till varför tidsgränsen ska skjutas upp.

Direktivet är något oklart när det gäller om det ska göras någon materiell prövning av skälen eller inte. Flera remissinstanser ger uttryck för att en sådan prövning vore önskvärd, t.ex. *Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* och *TCO*.

TCO anser att direktivet ger en möjlighet att värdera de angivna skälen. Enligt *Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* ger direktivet visserligen inget tydligt stöd för att ställa materiella krav på de skäl som lämnas. Enligt fakultetsnämnden ger dock utformningen av skäl 10 i ändringsdirektivet anledning att närmare undersöka frågan.

Regeringen delar dock den bedömning som *Arbetsdomstolen* och *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* ger uttryck för, dvs. att det inte följer av direktivet att det ska göras en materiell prövning av de skäl som anges till stöd för en anmälan om förlängning. Enligt regeringens mening kan inte heller någon annan slutsats dras från formuleringen av skälen till ändringsdirektivet. Det bör inte i lagstiftningen ställas några preciserade krav på hur skälen ska vara formulerade eller vilka omständigheter som ska anges.

Det bör alltså ställas krav på att det anges skäl för anmälan, men detta bör motsvara ett formkrav på en anmälan. Sammantaget bör det krävas att det av anmälan framgår vilken eller vilka arbetstagare anmälan gäller och att det anges skäl för förlängningen. Uppfyller anmälan dessa formella krav bör tillämpningen av villkoren vid långvarig utstationering skjutas upp från 12 till 18 månader. Uppfyller den däremot inte dessa krav bör anmälan inte ha den verkan.

Föreskrifter om vad en anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bör ha möjlighet att meddela föreskrifter om vad en anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad. Sådana föreskrifter förutsätter inte något särskilt normgivningsbemyndigande, utan kan meddelas med stöd av den s.k. restkompetensen eller genom verkställighetsföreskrifter. Regeringen anser dock att det i utstationeringslagen bör införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela sådana föreskrifter. En sådan upplysning är lämplig eftersom det gör det tydligt att det kan finnas kompletterande bestämmelser i frågan utöver själva lagen.

7.3 Sammanläggning av tid när en utstationerad arbetstagare ersätter en annan

Regeringens förslag: Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid beaktas vid bestämmandet av utstationeringens varaktighet.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmet med regeringens förslag. Bestämmelsen i utredningens förslag har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: *Arbetsmiljöverket* ställer sig bakom utredningens tolkning av begreppet samma arbete på samma plats. *TCO* instämmer i utredningens förslag och bedömning av vad som kan anses utgöra samma arbete på samma plats. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att tolkningen av begreppet samma arbete på samma plats inte bör göras för snäv. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anför att det kan framstå som inkonsekvent att en utstationerad arbetstagare kan få de ytterligare villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering redan från första dagen, men att bestämmelsen syftar till att förhindra kringgåenden. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att begreppet samma arbete på samma plats är svårtolkat och kommer att skapa osäkerhet. *Svenskt Näringsliv*, *Föreningen Byggföretagen i Sverige*, *Företagarna*, *Föreningen Installatörsföretagen* och *Måleriföretagen i Sverige* har kritiska synpunkter på utredningens tolkning av samma arbete på samma plats och anser att förslagens regler är för extensiva och svåra att tillämpa. *Svenskt Näringsliv* och *Måleriföretagen i Sverige* anför att förslaget leder till en felaktig tillämpning av direktivet. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens utformning.

Som nämnts i avsnitt 3 har vissa myndigheter beretts tillfälle att yttra sig över ett utkast till lagrådsremiss, vars förslag i överensstämmet med förslaget i rutan. *Arbetsmiljöverket* anser att det bör förtydligas vad som gäller för helt rörliga arbeten, exempelvis för ställningsbyggare. Enligt myndigheten bör det vara möjligt att efter en helhetsbedömning bedöma att det är fråga om samma arbete på samma plats även om en arbetstagare som ersätter en annan arbetstagare utför arbete på en arbetsplats där den tidigare arbetstagaren överhuvudtaget inte har arbetat. Enligt myndigheten bör det införas en särskild definition av vad som avses med samma plats när det gäller helt rörliga arbeten, där den avgörande platsen kan vara tjänstemottagarens regionala kontor, som den utstationerade arbetstagaren utgår ifrån.

Skälen för regeringens förslag

Utstationeringstid ska läggas samman

I ändringsdirektivet finns en bestämmelse om hur varaktigheten av en utstationering ska bestämmas när en arbetstagare har ersatt en annan för att utföra samma arbete på samma plats, se artikel 3.1a fjärde stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. En motsvarande bestämmelse bör införas i utstationeringslagen.

I artikel 3.1a femte stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet finns en bestämmelse om hur begreppet samma arbete på samma plats ska tolkas. Hänsyn ska därvid tas till bl.a. vilken slags tjänst som ska tillhandahållas, det arbete som ska utföras och arbetsplatsens adress eller adresser.

Regeringen delar utredningens bedömning, som inte heller någon remissinstans har invänt emot, att artikel 3.1a femte stycket inte behöver genomföras uttryckligen genom lagstiftning.

Betydelsen av vilket slags tjänst som ska tillhandahållas och vilket arbete som ska utföras

Vid bedömningen av om två eller flera arbetstagare ska anses ha utfört samma arbete ska bl.a. beaktas vilket slags tjänst som ska tillhandahållas och det arbete som ska utföras. Enligt utredningen bör artikeln tolkas så att det inte måste röra sig om exakt samma arbetsuppgifter för att det ska vara fråga om samma arbete i artikelns mening, en tolkning som enligt *Svenskt Näringsliv* saknar stöd i direktivet. Regeringen delar dock bl.a. *Svenska Byggnadsarbetareförbundets* uppfattning att begreppet samma arbete på samma plats inte bör tolkas alltför snävt. Det kan, beroende på vilken typ av tjänst det rör sig om, vara naturligt att arbetsuppgifternas karaktär ändrar sig allt eftersom tjänsten utförs.

Måleriföretagen i Sverige framhåller att måleriarbeten ofta utförs i slutskedet av en entreprenad och att det skulle få orimliga konsekvenser att betrakta en arbetstagare som utstationeras för att utföra dessa arbeten som långvarigt utstationerad på grund av att tjänsteavtalet har gällt under en längre tid. I det sammanhanget vill regeringen framhålla följande. Om en arbetstagare utstationeras för att utföra måleriarbeten på en arbetsplats där det tidigare inte har utförts något måleriarbete utan endast arbete som kräver andra yrkeskvalifikationer bör det som utgångspunkt inte vara fråga om samma arbete på samma plats som tidigare utstationerade arbetstagare har utfört på arbetsplatsen. Det bör därvid sakna betydelse hur länge den totala entreprenaden har pågått på arbetsplatsen.

LO och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att det bör vara en tumregel att personer i samma yrkeskategori utför samma arbete på samma plats när det är fråga om samma byggarbetsplats. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* nämner som exempel att en träarbetare som ersätter en annan träarbetare på samma arbetsplats bör anses utföra samma arbete på samma plats.

Enligt regeringens mening bör en utgångspunkt för bedömningen vara att det rör sig om samma arbete på samma plats om den arbetstagare som ersätter en annan arbetstagare utför det arbete som den först utstationerade arbetstagaren skulle ha utfört om han eller hon hade fortsatt att vara utstationerad av arbetsgivaren. Det förhållandet att en arbetstagare tar vid där en arbetstagare av samma yrkeskategori tidigare har utfört arbete bör vara en omständighet som vid en helhetsbedömning talar för att det är fråga om samma arbete på samma arbetsplats.

Betydelsen av var arbetet utförs

Vid bedömningen av om två arbetstagare anses utföra samma arbete på samma plats ska hänsyn också tas till arbetsplatsens adress eller adresser. Enligt utredningen bör det kunna röra sig om samma arbete på samma plats även vid arbete som utförs på en annan adress än där den arbetstagare som ersätts arbetade. *Svenskt Näringsliv* anser att även denna slutsats saknar stöd i direktivet. Regeringen delar dock t.ex. *Arbetsmiljöverkets* bedömning att ”arbete på samma plats” inte bör tolkas strikt bundet till en fysisk adress. Att det inte behöver röra sig om arbete som utförs på en och samma plats framgår vidare uttryckligen av det ändrade utstationeringsdirektivets artikel 3.1a femte stycket, där det talas om arbetsplatsens adress eller adresser.

Det kan t.ex. vara så att en utstationerad arbetstagares arbete utförs på flera olika adresser. Ersätts den arbetstagaren med en annan arbetstagare som på samma sätt utför arbete på en eller flera av de olika adresserna bör det kunna vara fråga om samma arbete på samma plats i artikelns mening.

I allmänhet bör det inte röra sig om samma arbete på samma plats om en arbetstagare som ersätter en tidigare arbetstagare utför arbetet på en enda arbetsplats och detta är en arbetsplats där den tidigare arbetstagaren överhuvudtaget inte har arbetat. Som *Arbetsmiljöverket* anför bör dock en helhetsbedömning kunna leda till att anses vara fråga om samma arbete på samma plats även i vissa sådana fall. Så bör kunna vara fallet vid helt rörliga arbeten, där arbetet t.ex. består i att vara placerad vid tjänstemottagarens regionala kontor och att besöka olika byggarbetsplatser och bygga byggnadsställningar där. Någon särskild definition av begreppet samma arbete på samma plats för dessa situationer bedöms inte vara nödvändig.

Betydelsen av avbrott mellan utstationeringsperioderna

En fråga är hur man ska betrakta den situationen att en utstationerad arbetstagare upphör att utföra ett visst arbete och en annan arbetstagare först en tid därefter utstationeras av samma arbetsgivare för att utföra arbetet på samma plats. Enligt utredningen bör en helhetsbedömning göras och vissa normala uppehåll bör inte förhindra att det rör sig om samma arbete på samma plats. *Svenskt Näringsliv* anser att en sådan slutsats saknar stöd i ändringsdirektivet. Enligt *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* innebär frånvaron av en bortre tidsgräns för när det ska anses vara fråga om samma arbete på samma plats ytterligare bedömningssvårigheter för utstationerande arbetsgivare vid beräkning av utstationeringstiden. Enligt *TCO* bör utstationeringstiden omfatta bl.a. perioden mellan det att två arbetstagare avlöser varandra.

Regeringen konstaterar att det inte uttryckligen framgår i direktivet vilken betydelse uppehåll mellan utstationeringsperioder ska ha vid tillämpningen av sammanläggningsregeln.

Som redan anförts bör dock inte begreppet samma arbete på samma plats tolkas alltför snävt. Vissa uppehåll bör enligt regeringens mening kunna ha betydelse vid en helhetsbedömning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Sammanläggningsregeln syftar till att motverka kringgåenden av reglerna om långvarig utstationering. Kortare uppehåll mellan utstationeringen som framstår som normala, exempelvis för att arbetsgivaren ska hinna anställa och utstationera en ersättare till en arbetstagare som tidigare har utfört arbete, bör därför inte påverka bedömningen av om det rör sig om samma arbete på samma plats.

En helhetsbedömning bör göras

Bland andra *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* lyfter risken för att bedömningen av om det är fråga om samma arbete på samma plats blir onödigt komplicerad. Regeringen konstaterar att begreppet samma arbete på samma plats används i direktivet och att det saknas en absolut definition av begreppet samt att det sannolikt kan uppstå situationer som kan vara svårbedömda. Enligt regeringens mening är det dock inte någon lämplig lösning att i svensk rätt införa en alltför förenklad regel som riskerar att

utesluta vissa situationer som borde omfattas av bestämmelsen. Syftet med bestämmelsen är att undvika kringgåenden av bestämmelserna om långvarig utstationering. Det behöver därför göras en helhetsbedömning i varje enskilt fall om det är fråga om samma arbete på samma plats. Hur begreppet i olika situationer bör tolkas kan också komma att klargöras i rättsstillämpningen, ytterst av EU-domstolen.

Vem skyddas av bestämmelsen?

Som *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* uppmärksammar kan ändringsdirektivets bestämmelse om sammanläggning av utstationeringstid vid långvarig utstationering få till följd att en arbetstagare kan få del av de förmånligare villkor som följer av en långvarig utstationering redan från första dagen, om han eller hon ersätter en arbetstagare som redan har varit utstationerad under lång tid, vilket kan framstå som inkonsekvent. Detta är dock, som fakultetsstyrelsen också berör, en följd av att bestämmelsen syftar till att en utstationerande arbetsgivare inte ska kunna kringgå reglerna om långvariga utstationeringar genom att ersätta en utstationerad arbetstagare med en annan.

Utformningen av bestämmelsen

Enligt utredningens förslag aktualiseras sammanläggningsregeln när arbetsgivaren har ersatt två eller flera utstationerade arbetstagare med varandra. Som *Arbetsdomstolen* anför bör det i bestämmelsen i stället anges att arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan. Regeringen delar domstolens uppfattning att det inte är nödvändigt att uttryckligen ange att bestämmelsen gäller även om arbetsgivaren mer än en gång ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan.

7.4 Arbetstagarens skyldighet att upplysa arbetstagare om den tid som andra har utfört samma arbete på samma plats

Regeringens förslag: Om en eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetsgivaren senast den dag en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige upplysa arbetstagaren om den sammanlagda utstationeringstiden.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Av utredningens lagförslag framgår inte att upplysningsskyldigheten bara gäller om andra arbetstagare faktiskt har varit utstationerade här i landet för att utföra samma arbete på samma plats.

Remissinstanserna: *TCO* instämmer i förslaget. *Sveriges Kommuner och Regioner* tillstyrker förslaget och anser, liksom *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, att förslaget är nödvändigt för att utstationerade arbetstagare ska kunna utnyttja sin rätt. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att förslaget är proportionerligt. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att förslaget utgör en tydlig

överimplementering, att det skulle vara administrativt betungande för utstationerande företag, som ofta är mindre företag, och att det inte bör genomföras. *Arbetsdomstolen* ifrågasätter förslaget och anser att det inte kan anses nödvändigt och lämpligt med en sådan skyldighet för arbetsgivare etablerade i andra länder när det i svensk rätt inte finns regler som ger svenska utstationerande företag motsvarande skyldighet. *Sieps* framhåller att direktivet inte ställer krav på en sådan åtgärd som föreslås och att EU-rätten ställer krav på att åtgärden måste vara motiverad och proportionerlig. *Sieps* anför också att det är otydligt om informationskravet endast gäller vid utstationeringar som varar mer än 12 månader.

Skälen för regeringens förslag

Det kan vara svårt för utstationerade arbetstagare att veta om en annan arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma plats

Vid bedömningen av om tidsgränserna vid långvarig utstationering har uppnåtts har det betydelse om två eller flera arbetstagare har ersatt varandra för att utföra samma arbete på samma plats, se avsnitt 7.3. För att en utstationerad arbetstagare ska kunna veta om hon eller han har rätt till de ytterligare villkoren behöver arbetstagaren därför veta om och i vilken utsträckning andra arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma plats. Det kan vara svårt för arbetstagaren att på egen hand skaffa sig sådan kunskap. Utan sådan information får arbetstagaren det svårt att i praktiken ta del av de utökade rättigheterna vid långvarig utstationering. Frågan om hur arbetstagaren ska kunna skaffa sig sådan kunskap regleras inte i direktivet.

En utökad upplysningsskyldighet krävs för att skydda långvarigt utstationerade arbetstagare

Utredningen föreslår att en arbetsgivare ska vara skyldig att senast den dag utstationeringen påbörjas upplysa en utstationerad arbetstagare om den sammanlagda tid som andra arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats. Bland andra *TCO*, *LO*, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *Sveriges Kommuner och Regioner* är positiva till förslaget, medan bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* är kritiska till det. Även *Arbetsdomstolen* ifrågasätter förslaget.

Svenskt Näringsliv ifrågasätter upplysningsskyldigheten bl.a. på den grunden att en arbetsgivare som inte uppfyller villkoren vid långvarig utstationering kommer att kunna drabbas av sanktioner i form av skadestånd till både arbetstagaren och arbetstagarorganisation. Enligt föreningen är detta tillräckligt för att säkra efterlevnaden av direktivet. Regeringen delar inte den uppfattningen. Det är en sak för sig att brott mot villkoren vid långvarig utstationering kan föranleda konsekvenser för arbetsgivaren. Detta innebär dock inte att arbetstagaren får någon möjlighet att bedöma om arbetstagaren omfattas av villkoren eller inte. För att kunna bedöma detta och, i förekommande fall, vidta åtgärder i förhållande till arbetsgivaren om villkoren inte efterlevs av denne, behöver arbetstagaren känna till om andra arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma plats.

Det bedöms vara en förutsättning för en effektiv tillämpning av reglerna om utstationerade arbetstagares villkor vid långvarig utstationering att de har eller kan skaffa sig kunskap om i vilken utsträckning andra arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma plats. Eftersom ändringsdirektivet inte anger på vilket sätt detta ska säkerställas finns det ett utrymme för medlemsstaterna att ha olika lösningar i denna del. En sådan informationsskyldighet som utredningen föreslår framstår som lämplig.

Enligt *Arbetsdomstolen* kan det inte anses nödvändigt eller lämpligt med en sådan skyldighet för arbetsgivare etablerade i andra länder när det i svensk rätt inte finns regler som ger svenska utstationerande företag motsvarande skyldighet. Regeringen delar inte domstolens uppfattning. De svenska företag som utstationerar arbetstagare till andra länder är skyldiga att följa bestämmelserna om utstationering där. Dessa kan vara utformade på ett annat sätt än de regler som gäller för utstationering i Sverige. Om ett annat land också har infört en motsvarande upplysningskyldighet kommer den att gälla den svenska utstationerande arbetsgivaren vid utstationering dit. Om det andra landet har infört andra regler för att säkerställa att arbetstagare som utstationeras dit kan ta tillvara sin rätt till villkoren vid långvarig utstationering är det i stället dessa som arbetsgivaren har att följa.

Sieps väcker frågan om upplysningsskyldigheten avser alla arbetstagare eller endast gäller när en utstationering varar mer än 12 månader. Enligt regeringens mening talar starka skäl för att en informationsskyldighet ska gälla oavsett utstationeringens längd. Annars finns det en risk att syftet med upplysningsskyldigheten inte uppnås.

En utökad upplysningsskyldighet är förenlig med EU-rätten

Bland andra *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att en sådan upplysningsskyldighet utgör en tydlig överimplementering. Enligt regeringens mening har den dock stöd i EU-reglerna om utstationering. I artikel 5 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet anges att medlemsstaterna ska se till att arbetstagarna eller arbetstagarnas företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de skyldigheter som anges i direktivet. Även tillämpningsdirektivets reglering kan sägas bygga på att arbetstagarnas möjligheter att faktiskt få del av de rättigheter som utstationeringsdirektivet ger dem stärks.

Som *Sieps* anför kan en sådan upplysningsskyldighet anses utgöra ett hinder mot den fria rörligheten för tjänster. Den måste därför vara förenlig med artikel 56 FEUF och vara motiverad och proportionerlig.

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* anser att en sådan upplysningsskyldighet skulle vara administrativt betungande för utstationerande företag, som ofta är mindre företag. Regeringen delar dock *Lunds universitets (Juridiska fakultetsstyrelsen)* uppfattning att upplysningsskyldigheten är proportionerlig, bl.a. mot bakgrund av den ganska omfattande upplysningsskyldighet som arbetsgivare redan har enligt annan EU-lagstiftning. Ska arbetstagaren utföra arbete utomlands gäller en viss utökad upplysningsskyldighet. Någon större börda kan det mot den bakgrunden inte anses vara att en utstationerande arbetsgivare får en

skyldighet att informera en utstationerad arbetstagare om huruvida någon eller några andra arbetstagare tidigare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats och i så fall hur länge utstationeringen sammanlagt har pågått.

Även om en sådan upplysningsskyldighet skulle kunna uppfattas som betungande gör regeringen bedömningen att den är proportionerlig i förhållande till syftet med den, nämligen att få till stånd ett effektivt genomförande av ändringsdirektivets regler i nu aktuell del. Utan en upplysningsskyldighet vore det svårt för utstationerade arbetstagare att veta om och när de har rätt till de utökade villkoren. Det finns inte någon mindre ingripande åtgärd för att uppnå syftet att arbetstagaren ska få informationen än en skyldighet för arbetsgivaren att ge den till arbetstagaren. Regeringen, liksom *LO, Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *Sveriges Kommuner och Regioner*, bedömer att en sådan upplysningsskyldighet är nödvändig för att utstationerade arbetstagare ska kunna utnyttja sin rätt.

En upplysningsskyldighet bör införas

Som framkommer ovan bedöms en upplysningsskyldighet vara nödvändig för att långvarigt utstationerade arbetstagare ska kunna ta till vara sin rätt och en sådan upplysningsskyldighet bedöms också vara förenlig med EU-rätten. En utstationerande arbetsgivare bör därför vara skyldig att upplysa arbetstagaren om den sammanlagda tiden som andra arbetstagare har varit utstationerade i Sverige för att utföra samma arbete på samma plats. Det bör i bestämmelsen klargöras att upplysningsskyldigheten endast gäller när någon eller några andra utstationerade arbetstagare faktiskt har utfört samma arbete på samma plats. Den utstationerade arbetsgivarens skyldighet att lämna informationen bör fullgöras senast den dag då arbetstagaren påbörjar arbetet i Sverige.

7.5 Kollektivavtalsreglerade villkor vid långvarig utstationering

Regeringens förslag: Om den tjänst arbetsgivaren utför eller ska utföra i Sverige ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader ska en stridsåtgärd i syfte att genom kollektivavtal reglera arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare få vidtas om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, eller, i fråga om utstationerade utyrda arbetstagare, ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i bemanningsdirektivet,
2. är förmånligare för arbetstagarna än de villkor som arbetsgivaren enligt lag eller annan författning ska tillämpa vid långvarig utstationering i Sverige,
3. endast ska tillämpas på arbetstagare som, själva eller efter sammanläggning av utstationeringstid, har varit utstationerade i mer än 12 månader, eller 18 månader, om arbetsgivaren har gjort en anmälan om förlängning,
4. inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och
5. inte rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem.

Detta ska gälla utöver de möjligheter som finns att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal reglera arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare som inte är långvarigt utstationerade. Bestämmelsen ska dock endast gälla om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: TCO har inget att invända mot utredningens förslag. LO och Svenska Byggnadsarbetareförbundet stödjer i huvudsak förslaget, även om organisationerna anser att ändringsdirektivets regler om långvarig utstationering är svårtolkade och lätta att kringgå. Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen) instämmer i att det bör vara en förutsättning att tjänsten ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader för att stridsåtgärder ska få vidtas för kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering. Saco har dock invändningar mot förslaget i den delen. Svenskt Näringsliv, Företagarna och Föreningen Byggföretagen i Sverige anser att rätten att vidta stridsåtgärder bör anknyta till hur länge en enskild arbetstagare ska vara eller har varit utstationerad i Sverige och inte till tjänstens varaktighet. Arbetsdomstolen anför att frågan om ett kollektivavtals fredsplikt är beroende av en tolkning av det enskilda avtalet. Enligt Sieps är det otydligt hur tidpunkten då det är tillåtet att vidta stridsåtgärder förhåller sig till tidpunkten då tjänsteutövaren ska tillämpa de ytterligare

villkoren vid långvarig utstationering och därför behöver information om dessa villkor.

Skälen för regeringens förslag

Ett genomförande inom ramen för det befintliga systemet

Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet när det gäller utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor bygger på en möjlighet för svenska arbetstagarorganisationer att ytterst med stöd av stridsåtgärder få kräva sådana kollektivavtalsvillkor som omfattas av den s.k. hårda kärnan. Utstationerade arbetstagares rätt till ytterligare villkor vid långvarig utstationering bör, när det gäller villkor i kollektivavtal, regleras på motsvarande sätt.

Rätten att vidta stridsåtgärder bör anknyta till tjänstens planerade varaktighet

En särskild fråga är under vilka förutsättningar en stridsåtgärd i syfte att reglera kollektivavtalsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering ska tillåtas. Utredningen föreslår att detta ska få ske när den tjänst en arbetsgivare utför eller ska utföra i Sverige ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader eller, i förekommande fall, 18 månader. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* instämmer i utredningens bedömning.

Svenskt Näringsliv, Företagarna och Föreningen Byggföretagen i Sverige anser att rätten att vidta stridsåtgärder bör anknyta till hur länge en enskild arbetstagare ska vara eller har varit utstationerad i Sverige och inte till tjänstens varaktighet. Enligt *Svenskt Näringsliv* är utredningens förslag oproportionerligt eftersom det som utgångspunkt är varaktigheten av en enskild utstationering som avgör om bestämmelserna om långvarig utstationering ska tillämpas.

Saco ifrågasätter om det är lämpligt att alls uppställa krav på en förväntad varaktighet. Enligt organisationen kan det leda till att arbetstagarorganisationerna vidtar stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal två gånger mot samma tjänsteutövare, vilket kan uppfattas som en onödig pålaga för båda parter. Eftersom det är mycket resurskrävande för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder kan det enligt *Saco* finnas en risk för att förslaget begränsar möjligheten att upprätthålla en hög kollektivavtalsstäckning när det gäller utstationerade arbetstagare.

Regeringen konstaterar att de ytterligare villkoren vid långvarig utstationering endast kommer till tillämpning när en enskild arbetstagares utstationering har pågått under viss tid, eventuellt efter sammanläggning med den tid som andra arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma plats. Det kan mot den bakgrunden riktas invändningar mot en rätt att vidta stridsåtgärder för villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering trots att några sådana villkor inte ska tillämpas i det enskilda fallet.

Det kan dock ifrågasättas om ett genomförande där rätten att vidta stridsåtgärder utgår från varaktigheten av en enskild arbetstagares utstationering skulle vara tillräckligt effektivt. Det skulle nämligen förutsätta att arbetstagarorganisationerna håller reda på när varje utstationerad

arbetstagare har varit utstationerad under en så lång tid att vissa ytterligare villkor ska tillämpas och då framställer krav på ett nytt kollektivavtal med sådana villkor mot arbetsgivaren. Det skulle medföra betydande praktiska problem för organisationerna.

Det bör dock uppställas ett krav på en viss varaktighet av tjänsten eftersom det säkerställer att regleringen inte går längre än vad som är nödvändigt i förhållande till friheten att tillhandahålla tjänster inom EU. Regeringen kan därför inte instämma i *Sacos* invändningar mot ett krav på viss varaktighet. I fall där tjänsten är kortare än 12 månader kommer inte någon arbetstagare att kunna betraktas som långvarigt utstationerad. I sådana fall kan de utstationerade arbetstagarna inte ha någon fördel av villkoren, eftersom de villkoren inte kommer att kunna tillämpas på dem. Svårigheterna för arbetstagarorganisationerna i detta avseende bör inte heller överdrivas.

Det avgörande för rätten att vidta stridsåtgärder bör mot denna bakgrund vara att tjänsten ska pågå eller har pågått under en viss tid och inte hur länge enskilda arbetstagare har varit utstationerade i Sverige.

När bör en stridsåtgärd få vidtas?

Det skulle också kunna ifrågasättas om det överhuvudtaget är proportionerligt att arbetstagarorganisationer tillåts att vidta stridsåtgärder för villkoren för långvarig utstationering redan när en utstationering ska påbörjas, dvs. i ett skede då de villkoren inte ska tillämpas.

Enligt regeringen framstår dock en sådan ordning som motiverad. Att ändringsdirektivets regler om villkoren vid långvarig utstationering får ett effektivt genomslag är avgörande för att skyddet för de utstationerade arbetstagarna ska kunna säkerställas. Detta utgör ett tvingande skäl av allmänintresse. Ett effektivt genomförande förutsätter att arbetstagarorganisationerna tillåts att kräva sådana villkor med stöd av stridsåtgärder i syfte att genomdriva villkoren för långvarigt utstationerade redan i ett tidigare skede.

Någon egentlig börda kan det inte heller anses innebära för en utstationerad arbetsgivare att teckna ett kollektivavtal som utöver villkoren inom utstationeringsdirektivets hårda kärna innehåller regler som ska tillämpas först när en eller flera arbetstagare når gränsen för att betraktas som långvarigt utstationerade.

Enligt *Sieps* är det otydligt hur tidpunkten då det ska vara tillåtet att vidta stridsåtgärder förhåller sig till tidpunkten då tjänsteutövaren ska tillämpa de ytterligare villkoren vid långvarig utstationering och därför behöver information om dessa villkor. *Sieps* konstaterar att regleringen om villkoren vid långvarig utstationering motiveras av att det utstationerade företaget med tiden får en starkare anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Enligt regeringens mening är det ändå motiverat att tillåta stridsåtgärder till stöd för dessa villkor redan i ett tidigt skede. Ett företag som avser att utstationera arbetstagare i Sverige under lång tid får redan från början anses ha planerat för en verksamhet som har en stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Det är därför även rimligt att företaget redan från början sätter sig in i de ytterligare villkor som blir tillämpliga när tidsgränserna för långvarig utstationering har löpt ut.

Enligt regeringen bör mot denna bakgrund arbetstagarorganisationer få vidta stridsåtgärder redan innan ett företag har börjat tillhandahålla tjänster i Sverige, under förutsättning att tjänsten är planerad att pågå i minst 12 månader.

Vilken fredspliktsverkan har ett kollektivavtal med villkor enligt den hårda kärnan?

En särskild fråga är i detta sammanhang vilken fredsplikt som följer av ett kollektivavtal som innehåller villkor inom den hårda kärnan och om förekomsten av ett sådant avtal hindrar att en arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren vid långvarig utstationering i kollektivavtal.

Som *Arbetsdomstolen* konstaterar är frågan om vilken fredsplikt ett kollektivavtal medför beroende av en tolkning av det enskilda avtalet. Regeringen gör dock bedömningen att det förhållandet att ett kollektivavtal med villkor begränsade till den hårda kärnan har träffats med stöd av nuvarande 5 a § utstationeringslagen inte på grund av någon fredspliktsverkan hos det avtalet bör hindra organisationerna från att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare. Det bör därmed inte innebära något avgörande problem att det kan bli aktuellt för svenska arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal två gånger mot samma tjänsteutövare, dvs. först ett avtal med villkor enligt den hårda kärnan och sedan, om en planerad kortare tjänst förlängs till mer än 12 månader, ett avtal med de ytterligare villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Det bör röra sig om arbets- och anställningsvillkor i ett tillämpligt centralt kollektivavtal

I dag gäller att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren inom den hårda kärnan för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Om tjänsteutövaren är ett bemanningsföretag gäller att de villkor som krävs ska överensstämma med villkoren i ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i bemanningsdirektivet.

Rätten att med stöd av stridsåtgärder kräva sådana villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering bör regleras på motsvarande sätt. De villkor som krävs bör överensstämma med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare.

Villkoren bör vara förmånligare för arbetstagarna jämfört med författningsreglerade villkor

I dag gäller att stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att reglera villkor inom den hårda kärnan i kollektivavtal bara får vidtas när de villkor som krävs är förmånligare för arbetstagarna än de lagreglerade villkor som enligt nuvarande 5 § utstationeringslagen ska tillämpas vid en utstationering. Begränsningen motiveras av att det hinder mot tjänste-

utövningen som en stridsåtgärd kan utgöra inte anses vara motiverat om de utstationerade arbetstagarna redan tillförsäkras minst motsvarande villkor enligt den tillämpliga lagstiftningen.

Motsvarande begränsning bör av samma skäl gälla också vid en utstationering som är långvarig. Om de kollektivavtalsvillkor som krävs inte är mer förmånliga jämfört med de arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas enligt svensk lag eller annan författning vid långvarig utstationering, bör stridsåtgärder inte få vidtas.

Villkoren bör vara tillämpliga endast vid långvarig utstationering

Det bör säkerställas att de villkor som krävs för långvarigt utstationerade arbetstagare bara tillämpas på sådana arbetstagare. För att villkor ska få krävas vid långvarig utstationering bör det därför krävas att de är utformade så att de endast ska tillämpas på arbetstagare som själva, eller efter sammanläggning av andra arbetstagares utstationeringstid, har varit utstationerade i mer än 12 månader. Vidare bör det krävas att villkoren är utformade så att de ska tillämpas först efter 18 månader om arbetsgivaren har gjort en anmälan om förlängning av tidsgränsen.

Villkoren bör inte hindra att förmånligare regler tillämpas på arbetstagarna

Bestämmelserna i utstationeringsdirektivet som ger utstationerade arbetstagare rätt till vissa villkor i värdlandet ska inte hindra att eventuella förmånligare villkor tillämpas på arbetstagarna. Det kan handla om förmånligare villkor enligt det enskilda anställningsavtalet eller ett kollektivavtal som har slutits mellan arbetsgivaren och en arbetstagarorganisation i det land från vilket utstationeringen sker. Detta följer av artikel 3.7 första stycket i utstationeringsdirektivet. På grund av denna reglering i utstationeringsdirektivet är rätten att med stöd av stridsåtgärder kräva villkor vid utstationering redan i dag begränsad till sådana villkor som inte hindrar tillämpningen av för arbetstagarna förmånligare villkor. Motsvarande bör gälla i fråga om stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare.

Undantag för vissa villkor

Enligt ändringsdirektivet är vissa typer av villkor undantagna från tillämpning vid långvarig utstationering, nämligen förfaranden, formaliteter och villkor för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler, liksom villkor som rör kompletterande pensionssystem, se artikel 3.1a andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. Det bör därmed göras undantag för dessa villkorstyper när det gäller möjligheten att med stridsåtgärder kräva kollektivavtalade villkor vid långvarig utstationering.

Bestämmelsen ska bara tillämpas när arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz

De särskilda förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder till stöd för villkor vid utstationering gäller enligt det nuvarande regelverket bara om arbetsgivaren är etablerad i ett annat land inom EES eller Schweiz. Detta

framgår av nuvarande 1 a § utstationeringslagen. Detsamma bör gälla de särskilda förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder till stöd för villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering. EU-rätten kräver inte att stridsåtgärdsrätten begränsas vid utstationeringen från ett land utanför EES eller Schweiz. Det bör därför göras en justering av bestämmelsen.

7.6 Kollektivavtalsverkningarna bör begränsas när ett avtal har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder

Regeringens förslag: Det som i dag gäller om begränsade verkningar av kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd ska även gälla kollektivavtal som reglerar villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: TCO har inget att invända mot förslaget. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt nuvarande regelverk gäller att ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd vid utstationering eller varsel om en sådan åtgärd har begränsade verkningar. Sådana kollektivavtal medför inte sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än utstationeringslagen i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna. Ett sådant kollektivavtal ska inte heller beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd eller av bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § samma lag. Detta framgår av den nuvarande 5 b § utstationeringslagen. Bestämmelsen infördes i samband med att ett nytt system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering infördes och den bedömdes vara nödvändig för att regleringen om arbetstagarorganisationernas rätt att med stöd av stridsåtgärder kräva kollektivavtal vid utstationering som helhet skulle vara förenlig med EU-rätten (se prop. 2016/17:107 s. 55).

Samma begränsning av verkningarna bör gälla om det efter stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder träffas kollektivavtal med villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

7.7 Långvarigt utstationerade arbetstagares rätt att åberopa villkor i kollektivavtal

Regeringens förslag: Den rätt till arbets- och anställningsvillkor i ett kollektivavtal som en utstationerad arbetstagar som inte är bunden av avtalet i dag har ska gälla även villkoren vid långvarig utstationering.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: TCO har inget att invända mot förslaget. *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget då det avviker från vad som gäller för utanförstående arbetstagare i Sverige. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Ett kollektivavtal är enligt svensk rätt bindande för avtalsparterna och, enligt 26 § medbestämmandelagen, för medlemmar i den avtalslutande organisationen. Arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, s.k. utanförstående arbetstagare, är inte bundna av kollektivavtalet och kan inte hävda rättigheter gentemot arbetsgivaren enbart med stöd av kollektivavtalet. Mot bl.a. den bakgrunden och i ljuset av kraven i tillämpningsdirektivet när det gäller utstationerade arbetstagares rättigheter infördes i samband med genomförande av det direktivet en rätt för utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor, även om de inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen (se prop. 2016/17:107 s. 128 f.).

Denna rätt gäller i situationen att arbetsgivaren och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. Rätten gäller sådana kollektivavtalsvillkor som svenska arbetstagarorganisationer kan kräva med stöd av stridsåtgärder, dvs. något förenklat sådana villkor som ingår i den hårda kärnan. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker denna rätt till kollektivavtalsvillkor. Detta framgår av den nuvarande 5 c § utstationeringslagen.

Utredningen föreslår att motsvarande rätt ska gälla sådana kollektivavtalsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget på samma grunder som föreningen tidigare avstyrkt införandet av den nuvarande regleringen. Enligt föreningen avviker förslaget från vad som gäller för utanförstående arbetstagare i Sverige och det innebär enligt föreningen ett systemfrämmande avsteg från en grundprincip i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Enligt regeringens mening bör dock nya svenska regler för villkoren vid långvarig utstationering i så stor utsträckning som möjligt motsvara det sätt som utstationeringsreglerna på EU-nivå hittills har genomförts i svensk rätt. Utanförstående utstationerade arbetstagare bör därför ges en rätt till sådana kollektivavtalsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering enligt motsvarande förutsättningar som gäller den rätt de redan har till kollektivavtalsvillkor inom den hårda kärnan.

7.8 Arbetsgivares skyldighet att tillhandahålla handlingar till arbetstagarorganisationer

Regeringens förslag: Den skyldighet som arbetsgivare i dag har att på begäran av en svensk arbetstagarorganisation tillhandahålla handlingar och översättning ska gälla även i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om ett kollektivavtal har följts i fråga om sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid långvarig utstationering.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: TCO har inget att invända mot utredningens förslag. *Datainspektionen* saknar en genomgång av hur förslaget förhåller sig till dataskyddsregleringen samt en integritetsanalys. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Skyldigheten ska gälla även om det behövs för att kontrollera att villkoren vid långvarig utstationering har följts

Enligt det i dag gällande regelverket har utstationerande arbetsgivare en skyldighet att på begäran av en arbetstagarorganisation tillhandahålla vissa handlingar. Skyldigheten gäller när arbetsgivaren i förhållande till organisationen är bunden av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. På begäran av organisationen ska arbetsgivaren tillhandahålla dels handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, dels översättning av handlingarna. Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet har följts i fråga om kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder enligt nu gällande lagstiftning, dvs. minivillkor inom den hårda kärnan eller, beträffande utlyrda utstationerade arbetstagare, villkor inom den hårda kärnan. Skyldigheten att tillhandahålla information och översättning ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter. Detta framgår av den nuvarande 5 d § utstationeringslagen.

Det föreslås i avsnitt 7.5 att det ska vara tillåtet för arbetstagarorganisationer att med stöd av stridsåtgärder kräva villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering. Skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning bör därför justeras på så sätt att den också gäller i den utsträckning det behövs för att bedöma om ett kollektivavtal har följts i fråga om sådana villkor som får genomdrivas med stöd av stridsåtgärder vid långvarig utstationering.

Skyldigheten bör endast gälla i fall där någon arbetstagare har rätt till villkoren vid långvarig utstationering, dvs. om arbetstagaren själv har varit utstationerad i mer än 12, eller i förekommande fall 18, månader eller om arbetstagaren har ersatt en eller flera arbetstagare som tidigare har utfört samma arbete på samma plats och den totala tiden uppnår den relevanta tidsgränsen. Före denna tidpunkt kan det inte ses som motiverat i förhållande till friheten att tillhandahålla tjänster inom EU att arbetsgivaren ska vara skyldig att tillhandahålla information i syfte att visa att man följer dessa villkor.

Personuppgiftsbehandling i samband med kontrollåtgärder

Som *Datainspektionen* konstaterar innebär förslaget att utstationerande arbetsgivares skyldighet att tillhandahålla handlingar utvidgas till att omfatta fler situationer än i dag. Myndigheten saknar en genomgång av hur förslaget förhåller sig till dataskyddsregleringen samt en integritetsanalys.

Datainspektionen uppger att den föreslagna utvidgningen av kontrollmöjligheten inte följer direkt av bakomliggande EU-lagstiftning och att den därmed inte har varit föremål för en tidigare bedömning utifrån dataskyddsregleringen och den enskildas rätt till personlig integritet. Regeringen konstaterar dock att den skyldighet för en utstationerad arbetsgivare att tillhandahålla handlingar och översättningar som i dag finns i utstationeringslagen har stöd i tillämpningsdirektivet (se prop. 2016/17:107 s. 91 f.). Denna reglering ansågs nödvändig och förenlig med EU-rätten när det gäller kontroll av att utstationerande arbetsgivare efterlever sina skyldigheter. Det får på samma skäl anses nödvändigt och förenligt med EU-rätten att motsvarande kontrollåtgärder kan vidtas för att kontrollera efterlevnaden av de ytterligare villkor som ska gälla vid långvarig utstationering.

För att skyldigheten inte ska vara för långtgående gäller den i dag bara i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet har följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Den enda ändring som nu bör göras är att skyldigheten också bör gälla i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts också i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som ska gälla vid långvarig utstationering. En sådan utvidgning krävs för att säkerställa en effektiv kontroll av att utstationerade arbetstagare garanteras de arbets- och anställningsvillkor som ska gälla vid långvarig utstationering.

Det kan konstateras att arbetsgivarens tillhandahållande och arbetstagarorganisationens kontroll inte med nödvändighet behöver medföra personuppgiftsbehandling. Det kan dock bli fråga om en hantering av personuppgifter i samband med kontrollåtgärden, t.ex. arbetstagarens namn och personnummer. I sammanhanget ska noteras att den eventuella personuppgiftsbehandling som kan följa av den skyldighet att tillhandahålla handlingar som föreslås är begränsad både till omfattningen och till tiden.

I den mån personuppgifter behöver behandlas av arbetsgivaren eller arbetstagarorganisationen gör regeringen följande överväganden i fråga om kraven på sådan behandling och avvägningen i förhållande till integritetsskyddet.

Bestämmelser om behandling om personuppgifter finns bl.a. i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), EU:s dataskyddsförordning, i lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen, och i förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning.

Enligt artikel 6 i EU:s dataskyddsförordning är en behandling av personuppgifter laglig endast under vissa förutsättningar, t.ex. om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige (artikel 6.1 c) eller nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning (artikel 6.1 e) eller nödvändig efter en intresseavvägning (artikel 6.1 f).

Det kan konstateras att den utvidgade skyldigheten för utstationerade arbetsgivare innebär en sådan rättslig förpliktelse som avses i 6.1 c i EU:s

dataskyddsförordning. Skyldigheten föreslås regleras i utstationeringslagen. Den rättsliga grunden är därmed fastställd på det sätt som anges i artikel 6.3 i EU:s dataskyddsförordning. Skyldigheten syftar till att säkerställa skyddet för utstationerade arbetstagare, vilket är ett mål av allmänt intresse. Skyldigheten bedöms vara proportionerlig för att uppnå det målet.

Enligt regeringens bedömning är integritetsskyddet också väl avvägt i förhållande till sådan personuppgiftsbehandling som anses nödvändig med beaktande av de krav som ställs på sådan behandling.

Det kan också konstateras att inga sådana känsliga personuppgifter som omfattas av artikel 9 eller 10 i EU:s dataskyddsförordning kommer att behöva behandlas. Arbetsgivare är skyldiga att säkerställa att endast sådana personuppgifter som behövs lämnas till arbetstagarorganisationerna.

Sammanfattningsvis bedöms EU:s dataskyddsförordning och dataskyddslagen med tillhörande förordning utgöra tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som föranleds av förslaget om en utvidgad skyldighet för utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla handlingar till arbetstagarorganisationer.

7.9 Skydd mot repressalier

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska inte få utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- eller anställningsvillkor enligt bestämmelser i lag, annan författning eller kollektivavtal som gäller för långvarigt utstationerade arbetstagare.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I dag gäller enligt nuvarande 22 § utstationeringslagen att en arbetsgivare inte får utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- eller anställningsvillkor som följer av lag eller ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. Motsvarande skydd mot repressalier bör gälla arbetstagare som har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om villkor som enligt kollektivavtal, lag eller annan författning ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Det bör därför i bestämmelsen om repressalieförbud läggas till hänvisningar till de nya paragraferna som rör villkoren vid långvarig utstationering.

7.10 En stridsåtgärds olovlighet enligt medbestämmandelagen

Regeringens förslag: En stridsåtgärd som vidtas i strid mot bestämmelsen om förutsättningarna för att med stöd av stridsåtgärder kräva kollektivavtalade arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering ska vara olovlig.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med utredningens förslag. Bestämmelsen i utredningens förslag har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: *TCO* anser att det närmare bör redovisas hur bedömningen av stridsåtgärdens lovlighet ska göras. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens utformning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Stridsåtgärder som vidtas i strid mot de särskilda förutsättningarna som gäller enligt nuvarande 5 a § utstationeringslagen är i dag olovliga enligt 41 c § medbestämmandelagen. Även stridsåtgärder som vidtas i strid mot de förutsättningar som enligt vad som föreslås i denna lagrådsremiss ska gälla för att genom kollektivavtal reglera villkoren vid långvarig utstationering bör vara olovliga. Detta bör komma till uttryck i 41 c § medbestämmandelagen. Det är dock inte möjligt eller lämpligt att närmare ange hur bedömningen av en stridsåtgärds lovlighet ska göras såsom har efterfrågats av *TCO*. Den frågan får bedömas i det enskilda fallet, ytterst av *Arbetsdomstolen*. Som *Arbetsdomstolen* föreslår bör lagtexten i förenklingssyfte ges en något annorlunda utformning i förhållande till utredningens förslag.

8 Tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor

Regeringens förslag: En arbetstagarorganisations skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska gälla även sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid långvarig utstationering.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor.

Regeringens bedömning: Ändringsdirektivets regler om tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor leder i övrigt inte till några lagändringar.

Förslaget och bedömningen i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

Remissinstanserna: *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att det bör övervägas att begränsa skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till de branscher där utstationering kan bedömas förekomma. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anför att det är nödvändigt att arbets-

tagarorganisationerna ger in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket men anser att en sanktion bör införas för de som inte uppfyller sin skyldighet. Flera remissinstanser anser att det är otydligt vilka författningsreglerade villkor som ska gälla vid långvarig utstationering, bl.a. *Föreningen Byggföretagen i Sverige* och *Svenskt Näringsliv*. *Sieps* framhåller vikten av att utländska aktörer får information om vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering i Sverige.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Bestämmelser om tillgång till information i ändringsdirektivet och det svenska genomförandet av tidigare direktiv

Redan i utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen finns det bestämmelser om tillgång till information. Enligt artikel 4.3, som inte ändras genom ändringsdirektivet, ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare ska vara allmänt tillgänglig.

Artikel 5 i tillämpningsdirektivet innehåller bestämmelser om förbättrad tillgång till information och anger bl.a. flera krav på hur informationen ska tillhandahållas och hur den ska vara utformad.

Ändringsdirektivet innehåller nya bestämmelser om tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor. Av artikel 3.1 fjärde stycket framgår att det också ska finnas information om de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras arbetstagarna vid långvarig utstationering. Av artikeln framgår också att informationen ska omfatta de komponenter som ingår i lönen. Vidare ställs i artikel 3.1 fjärde och femte stycket vissa allmänna krav på hur informationen ska tillhandahållas och hur den ska vara utformad. Bland annat anges det att medlemsstaterna ska offentliggöra information utan onödigt dröjsmål och på ett öppet sätt och att informationen ska vara korrekt och aktuell.

Det ursprungliga utstationeringsdirektivets och tillämpningsdirektivets bestämmelser om tillgång till information är genomförda i svensk rätt främst genom nuvarande 9 och 9 a §§ utstationeringslagen och 4 § förordningen (2017:319) om utstationering av arbetstagare, utstationeringsförordningen.

Regeringen delar utredningens bedömning att svensk rätt redan står i överensstämmelse med ändringsdirektivets allmänna krav på hur informationen ska tillhandahållas och hur den ska vara utformad.

I det följande behandlas behovet av författningsändringar när det gäller dels tillgång till information av sådana villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering, dels kravet på offentliggörande av komponenterna i den lön som ska tillämpas vid utstationering i Sverige.

Information om författningsreglerade villkor vid långvarig utstationering

Det föreslås i denna lagrådsremiss att utstationerade arbetstagare vid långvarig utstationering i Sverige ska ha rätt till de arbets- och anställningsvillkor som enligt lag eller annan författning är tillämpliga på motsvarande arbetstagare i Sverige. Däremot bör det, som utvecklas i avsnitt 7.1, inte i lagstiftningen räknas upp vilka lagar och andra författningar som kan bli aktuella.

Utredningen föreslår att det inte heller när det gäller information om de författningsreglerade villkoren vid långvarig utstationering ska anges någon uppräknig av de författningar som kan bli aktuella. Detta har ifrågasatts av bl.a. *Föreningen Byggföretagen i Sverige* och *Svenskt Näringsliv*, som anser att det är otydligt vilka författningsreglerade villkor som ska gälla vid långvarig utstationering. Svenskt Näringsliv anser att det krävs en tydlig anvisning om exakt vilka villkor det är fråga om. Föreningen Byggföretagen i Sverige anser att det inte uppfyller kraven på transparens att Arbetsmiljöverket enbart publicerar en lista med länkar till den lagstiftning som kan bli aktuell.

Regeringen delar utredningens bedömning att någon uppräknig av de författningar som kan bli tillämpliga inte behöver ske och inte heller är lämplig. Vid långvarig utstationering är nämligen anknytningen till den svenska arbetsmarknaden starkare. Situationen kan liknas med att svensk rätt ska tillämpas fullt ut, med undantag för vissa särskilt utpekade typer av villkor.

Arbetsmiljöverket bör tillhandahålla information om de författningsreglerade villkor som kan bli tillämpliga vid långvarig utstationering. Redan av gällande rätt följer att Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor vid utstationering och ska tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Detta framgår av nuvarande 9 § första stycket 1 utstationeringslagen och av 3 och 4 §§ utstationeringsförordningen. Även utan någon författningsändring skulle Arbetsmiljöverkets informationsuppdrag omfatta också de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en långvarig utstationering i Sverige. Arbetsmiljöverket bör också inom ramen för befintlig reglering ha en skyldighet att hjälpa utstationerande företag med frågor om vilka villkor som kan komma att bli tillämpliga vid en långvarig utstationering i Sverige.

Mot denna bakgrund gör regeringen, i likhet med utredningen, bedömningen att någon lagändring inte är nödvändig för att uppfylla ändringsdirektivets krav på tillgång till information om sådana författningsreglerade villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering i Sverige.

Skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska också gälla villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagar

Det är av stor vikt att det är förutsebart för de utstationerande arbetsgivarna vilka villkor som kan bli tillämpliga vid utstationering. När det gäller villkor i kollektivavtal aktualiseras särskilda aspekter. Det handlar om att förena de EU-rättsliga kraven på förutsebarhet och transparens med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet bygger på att arbetstagarorganisationer under vissa förutsättningar får vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade arbetstagar. För att Sverige enligt EU-rätten ska få tillåta stridsåtgärder i samband med utstationering krävs det att det är förutsebart för de utstationerande arbetsgivarna vilka villkor som en arbetstagarorganisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder.

Enligt dagens regler får bara vissa angivna typer av villkor krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. En viktig del i det svenska genomförandet av det ursprungliga utstationeringsdirektivet är att svenska arbetstagarorganisationer är skyldiga att till Arbetsmiljöverket lämna in sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. På det sättet kan utländska tjänsteutövare ta reda på vilka kollektivavtalsvillkor som kan bli tillämpliga under en utstationering i Sverige.

Det är rimligt att ett genomförande av ändringsdirektivets regler tar sin utgångspunkt i det gällande systemet för genomförande av EU:s regler om utstationering. Skyldigheten för svenska arbetstagarorganisationer att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket bör därför kompletteras på så sätt att den även omfattar sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid långvarig utstationering.

Skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör inte begränsas till vissa branscher

LO och Svenska Byggnadsarbetareförbundet anser att det bör övervägas att begränsa skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till de branscher där utstationering kan bedömas förekomma. Det skulle enligt dem leda till ökad transparens och minskade administrativa kostnader eftersom avtals-samlingen hos Arbetsmiljöverket skulle bli mer överskådlig.

I propositionen *Nya utstationeringsregler* (prop. 2016/17:107) anfördes att det förhållandet att utstationering inte förekommer eller endast är en mycket marginell förekomst i en viss bransch inte kan innebära att kraven på transparens inte gäller. Även en bransch där det för närvarande inte förekommer någon utstationering kan bli föremål för utstationering i framtiden. Företag i andra medlemsstater som överväger att tillhandahålla tjänster över gränserna i sådana branscher bör enkelt kunna ta reda på vilka villkor som kan komma att gälla i Sverige (prop. 2016/17:107 s. 77 f.). Regeringen gör alltså bedömningen att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör gälla i alla branscher och beträffande alla arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering i Sverige.

Enligt regeringens mening bör inte heller svårigheterna med att ge in kollektivavtalsvillkor överdrivas. Visserligen kan långvarig utstationering innebära särskilda utmaningar när det gäller att bedöma vilka villkor som ska tillämpas på arbetstagarna vid utstationering. Arbetstagarorganisationerna får dock antas ha god överblick över sina avtal och vilka villkor de innehåller. Det bör därmed inte vara alltför betungande att ta ställning till vilka villkor som är sådana som ska gälla vid långvarig utstationering.

Vidare bör svårigheterna för de utstationerande arbetsgivarna eller de utstationerade arbetstagarna att orientera sig bland de olika kollektivavtalsvillkoren inte överdrivas. Det bör i regel inte vara särskilt svårt att bedöma vilket kollektivavtalsområde som ett aktuellt arbete faller under. Arbetsmiljöverket bör vidare kunna informera om de olika villkoren från respektive avtal på ett lämpligt och lättöverskådligt sätt. Inget hindrar naturligtvis att verket vid tveksamhet kontaktar arbetsmarknadens parter för att få upplysningar till grund för en säkrare bedömning. De utstationerande arbetsgivarna och utstationerade arbetstagarna kan också

kontakta kontaktfunktionerna vid respektive organisation för ytterligare information.

LO och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* framhåller också att det inte bör krävas att det för varje avtalsområde anmäls två separata kollektivavtal, ett för långvarig utstationering och ett för utstationering som inte är långvarig. Regeringen delar uppfattningen att regleringen inte bör utformas så att det måste lämnas in två separata kollektivavtal. Det väsentliga bör vara att arbetstagarorganisationen lämnar in både sådana villkor som enligt organisationen får krävas vid vanlig utstationering och sådana villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Att kollektivavtalsvillkor har getts in bör inte vara en förutsättning för en stridsåtgärds lovlighet eller ett kollektivavtals giltighet

Svenskt Näringsliv anför att endast ett begränsat antal av de svenska kollektivavtal som reglerar löner och allmänna anställningsvillkor är ingivna till Arbetsmiljöverket. För att förbättra efterlevnaden av reglerna anser föreningen att en sanktion bör införas. Som exempel nämner organisationen att en stridsåtgärds lovlighet eller ett träffat kollektivavtals giltighet kan göras beroende av att korrekta villkor har getts in till Arbetsmiljöverket.

Visserligen skulle sådana regler kunna innebära att arbetstagarorganisationerna blir mer måna om att lämna in aktuella kollektivavtalsvillkor. Motsvarande synpunkter har också framförts i tidigare lagstiftningsärenden om ändringar i utstationeringsregelverket. Då gjordes dock bedömningen att en sådan regel skulle innebära en alltför långtgående inskränkning av stridsrätten (se prop. 2009/10:48 s. 48 och prop. 2016/17:107 s. 80). Regeringen gör samma bedömning nu som tidigare.

Det faktum att en arbetstagarorganisation inte har gett in villkoren till Arbetsmiljöverket bör därmed inte påverka bedömningen av en stridsåtgärds lovlighet och inte heller av ett träffat kollektivavtals giltighet.

Arbetsmiljöverkets och kontaktfunktioners informationsuppdrag bör också gälla kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering

I nuvarande 9 § utstationeringslagen anges att Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information bl.a. om sådana kollektivavtalsvillkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Det är lämpligt att myndigheten ska hjälpa till även när det gäller sådana villkor som kan genomdrivas med stöd av stridsåtgärder vid långvarig utstationering.

Enligt nuvarande 9 a § utstationeringslagen ska berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationers anmäla en kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska det kunna lämnas information om villkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Det bör krävas att det genom sådana kontaktfunktioner också kan lämnas information om kollektivavtalsvillkor som kan bli tillämpliga vid långvarig utstationering. Detta kräver dock inte någon ändring av bestämmelsen.

Information om lönekomponenter

Den lön som utstationerade arbetstagare har rätt till ska innefatta alla lönekomponenter som är obligatoriska i världlandet. Detta framgår av

artikel 3.1 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. Dessa komponenter ska enligt fjärde stycket omfattas av kraven på transparens.

Detta krav på offentliggörande av obligatoriska lönekomponenter innebär inte någon ändring jämfört med vad som redan gäller enligt EUrätten. Redan i dag gäller nämligen att den lön som krävs vid en utstationering måste ha bestämts utifrån kriterier som är tydliga, förutsebara och transparenta.

I svensk rätt finns det vidare redan en skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket, där lön kan vara ett sådant villkor. Om lönen består av olika komponenter ligger det redan i den skyldigheten att det framgår vilka komponenter som ingår i lönen. Redan i dag offentliggörs de villkor som ges in till Arbetsmiljöverkets webbplats.

Sammanfattningsvis anser regeringen att svensk rätt redan uppfyller ändringsdirektivets krav på transparens i nu aktuell del.

9 Myndighetssamarbete samt övervakning, kontroll och efterlevnad

9.1 Samarbete mellan myndigheter

Regeringens bedömning: Det behövs inte några lagändringar med anledning av den nya lydelsen av artikel 4.2 i utstationeringsdirektivet om samarbete mellan myndigheter.

Bedömningen i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: TCO instämmer i utredningens bedömning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: Redan i den ursprungliga lydelsen av utstationeringsdirektivet finns det i artikel 4 bestämmelser om samarbete mellan myndigheter. Genom tillämpningsdirektivet tillkom mer detaljerade bestämmelser om myndigheters administrativa samarbete.

Genom ändringsdirektivet får artikel 4.2 andra stycket i utstationeringsdirektivet en ny lydelse. Ändringarna är delvis av rent språklig karaktär. Vidare görs det vissa tillägg om de behöriga myndigheternas uppgifter som motsvarar sådant som redan regleras genom bestämmelserna om administrativt samarbete i tillämpningsdirektivet och i det ursprungliga utstationeringsdirektivet. Regeringen delar utredningens bedömning att det inte tillkommer något nytt i sak i fråga om myndighetssamarbetet. Bestämmelserna om samarbete mellan myndigheter som finns i det ursprungliga utstationeringsdirektivet och i tillämpningsdirektivet är genomförda genom bestämmelser i utstationeringslagen och i utstationeringsförordningen. Någon lagändring med anledning av ändringsdirektivet i denna del bedöms inte vara nödvändig.

I den nya lydelsen av utstationeringsdirektivets artikel 4.2 anges vidare att kommissionen ska underrättas om det uppstår ständiga förseningar i tillhandahållandet av begärd information. Den underrättelseskyldigheten

är riktad till medlemsstaterna och behöriga myndigheter i medlemsstaterna och innebär inga rättigheter eller skyldigheter för någon enskild och föranleder inte någon lagstiftningsåtgärd. Regeringen kan vid behov återkomma med förordningsändringar i denna del.

9.2 Övervakning, kontroll och efterlevnad

9.2.1 Jämkning av sanktioner i vissa fall

Regeringens bedömning: Det behövs inte några lagändringar med anledning av den nya artikel 3.1 sjätte stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet om möjligheter att jämka sanktioner vid bristande information om tillämpliga arbets- och anställningsvillkor.

Bedömningen i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanser: TCO har inga invändningar mot bedömningen. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: I artikel 3.1 sjätte stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet finns en bestämmelse som rör situationen att det inte finns tillgänglig information om vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering. Denna omständighet ska beaktas när det fastställs sanktioner för överträdelse av de nationella bestämmelser som har antagits med stöd av utstationeringsdirektivet, i den utsträckning som krävs för att säkerställa att sanktionerna är proportionella.

En praktisk situation då bestämmelsen kan aktualiseras är att arbetsgivaren riskerar en sanktion på grund av att arbetsgivaren inte har gett en utstationerad arbetstagare de förmåner som arbetstagaren har rätt till och detta beror på brister i informationen om vilka villkor som ska tillämpas under en utstationering. Bestämmelsen kan också aktualiseras om det utstationerande företaget har brutit mot en anmälningskyldighet på grund av bristfällig information om skyldigheten.

Det finns i svensk rätt redan möjligheter att jämka eller på annat sätt justera de sanktioner som en utstationerande arbetsgivare kan bli föremål för vid överträdelse av de skyldigheter som följer av utstationeringsregelverket. Till exempel kan nämnas att sanktionsavgifter enligt nuvarande 14 § utstationeringslagen kan sättas ned eller helt falla bort om den överträdelse som har föranlett sanktionen är ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften. Jämkningsmöjligheter av sanktionsavgifter finns också i arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetstidslagen (1982:673), lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik och lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget. Även en sådan övertidsavgift som får tas ut med stöd av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

Skadestånd enligt nuvarande 24 § utstationeringslagen kan sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt. När det gäller kollektivavtal som en

utstationerande arbetsgivare träffar frivilligt gäller bestämmelserna om skadestånd i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Även sådana skadestånd kan sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt, se 60 § medbestämmandelagen.

Också i de enskilda lagar som enligt utstationeringslagen ska tillämpas vid utstationering i Sverige finns regelmässigt bestämmelser om att ett skadestånd på grund av ett eventuellt brott mot lagens bestämmelser kan sättas ned eller helt falla bort, se t.ex. 32 § semesterlagen (1977:480), 22 § föräldraledighetslagen (1995:584) och 7 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Sammanfattningsvis finns det enligt regeringens mening redan ett tillräckligt utrymme i svensk rätt att beakta att informationen om vad som gäller vid en utstationering i landet är bristfällig vid bestämmandet av en sanktion för ett brott mot någon bestämmelse som ska tillämpas vid utstationering här. Det finns därför inte behov av någon lagändring med anledning av ändringsdirektivet i denna del.

9.2.2 Försvar av rättigheter och hindrande av missbruk

Regeringens bedömning: Det behövs inte några lagändringar med anledning av artikel 5 i det ändrade utstationeringsdirektivet om övervakning, kontroll och efterlevnad.

Bedömningen i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanser: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: Genom ändringsdirektivet ändras artikel 5 i utstationeringsdirektivet. Redan i den ursprungliga lydelsen framgår av artikelns första stycke att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i direktivet inte följs. Genom ändringsdirektivet läggs det till att värdlandet och utsändningslandet ska övervaka, kontrollera och verkställa de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Det får närmast ses som ett förtydligande av vad som redan har gällt enligt utstationerings- respektive tillämpningsdirektivet. Justeringen föranleder därför inte några lagstiftningsåtgärder.

I artikelns andra stycke anges att medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har antagits enligt utstationeringsdirektivet och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. Vidare anges att sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Bestämmelsen anknyter till vad som redan gäller, bl.a. enligt artikel 20 i tillämpningsdirektivet. Regeringen delar utredningens bedömning att inte heller denna justering föranleder någon lagändring.

Ett nytt tredje stycke i artikel 5 motsvarar i stort det ursprungliga andra stycket i artikeln. Enligt stycket ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagarna och deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de skyldigheter som följer av direktivet. Inte heller detta stycke föranleder någon lagändring.

I ändringsdirektivet finns också en bestämmelse som syftar till att förhindra kringgåenden. Om ett företag felaktigt eller på ett bedrägligt sätt ger sken av att en arbetstagares situation omfattas av utstationeringsdirektivet ska medlemsstaten säkerställa att arbetstagaren omfattas av relevant lagstiftning och praxis. Detta framgår av ett nytt fjärde stycke till artikel 5. Det är inte helt klart vad som avses med bestämmelsen. Det framstår som sannolikt att bestämmelsen tar sikte på den situationen att en arbetsgivare felaktigt påstår att en arbetstagare som utför arbete i ett land är utstationerad i det landet i syfte att endast tillämpa vissa begränsade villkor i stället för att tillämpa det landets reglering i dess helhet.

Frågan om en utstationeringssituation föreligger kan i dag bli föremål för en domstolsprövning, t.ex. inom ramen för en talan av en arbetstagare om rätt till vissa arbets- och anställningsvillkor. Om det inte är fråga om en utstationeringssituation blir frågan om vilka villkor arbetstagaren har rätt till beroende av vilket lands lag som är tillämplig på anställningsförhållandet. Den frågan kan också bli föremål för en domstolsprövning på initiativ av arbetstagaren. Det finns därmed redan möjligheter som säkerställer att en arbetstagare omfattas av relevant lagstiftning. Det fjärde stycket föranleder därmed inte några lagstiftningsåtgärder.

I ett nytt femte stycke i utstationeringsdirektivets artikel 5 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att den artikeln inte medför att den berörda arbetstagaren omfattas av mindre förmånliga villkor än de som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare. Enligt regeringens mening finns det inte någon sådan risk. Om en arbetsgivare påstår att en arbetstagare är utstationerad i Sverige för att undvika att behöva tillämpa svensk lag fullt ut kan frågan om en utstationeringssituation föreligger eller inte bli föremål för prövning av svensk domstol. Om det då klarläggs att det inte är en utstationeringssituation utan att arbetstagaren ska ses som en inhemsk arbetstagare är svensk rätt fullt ut tillämplig på arbetstagaren. Arbetstagaren riskerar då inte att omfattas av mindre förmånliga villkor än de som är tillämpliga för utstationerade arbetstagare. Enligt regeringens mening kräver inte heller det nya femte stycket i artikel 5 i utstationeringsdirektivet någon lagstiftningsåtgärd.

10 Skärpta regler om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering

10.1 Reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering bör förändras

Regeringens bedömning: Reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering bör förändras.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna är positiva till att reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson förändras eller har

inte några invändningar mot det. Bland andra *Saco, Sveriges Kommuner och Regioner* och *Skatteverket* är positiva till en förändring av dessa regler. Bland andra *Medlingsinstitutet, Datainspektionen* och *Tillväxtverket* har inga synpunkter på förslagen om förändringar. *Trafikverket* anser att ett tydligare regelverk och en effektivare uppföljning är positivt och kan förväntas bidra till en minskning av osund konkurrens och en förbättrad regelefterlevnad. *Sveriges advokatsamfund* har ingen invändning mot förslagen på förändringar men har vissa kommentarer och anför bl.a. att samfundet inte ifrågasätter uppgifterna om att anmälningar sker i mindre utsträckning än vad regelverket kräver. *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att utstationeringsregistret inte ger en korrekt bild över utstationeringar inom transportnäringen. Enligt bl.a. *LO* finns det sannolikt ett betydande mörkertal. Till exempel *Svenskt Näringsliv, Föreningen Byggföretagen i Sverige, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* och *Biltrafikens Arbetsgivarförbund* är negativa till förslagen på förändringar i anmälningsskyldigheten. Bland andra *Svenskt Näringsliv* anser att förslagen skulle hämma möjligheten att tillhandahålla tjänster i Sverige och innebära en omotiverad och oproportionerlig börda för inblandade aktörer. Flera av remissinstanserna framhåller också att det pågår EU-förhandlingar om nya regler för vägtransportområdet, bl.a. *Sieps*. Flera remissinstanser anser att man av denna anledning inte bör ändra reglerna om anmälningsskyldighet i detta skede, t.ex. *Svenskt Näringsliv*. *Svenskt Näringsliv* anser också att det saknas konkreta belägg för påståendet att den nuvarande statistiken över utstationeringar skulle vara felaktig. Flera av remissinstanserna har ytterligare synpunkter i vissa delar av förslagen.

Skälen för regeringens bedömning

Bestämmelser om anmälningsskyldighet och kontaktperson i svensk rätt

Det är av stor vikt att det finns ett utstationeringsregister som innehåller korrekta uppgifter om de utstationeringar som sker i Sverige för att regelverket vid utstationering ska fungera väl i praktiken. Arbetsmiljöverket har i uppdrag att utveckla och förvalta ett register över företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Registret tillförs uppgifter genom att arbetsgivare som avser att utstationera arbetstagare i Sverige är skyldiga att anmäla detta till Arbetsmiljöverket.

Bestämmelser om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering av arbetstagare finns i utstationeringslagen och innebär följande. En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska enligt nuvarande 10 § utstationeringslagen senast när arbetstagaren påbörjar arbetet anmäla detta till Arbetsmiljöverket. I samband med anmälan om utstationering ska arbetsgivaren enligt nuvarande 11 § utstationeringslagen även utse och anmäla en kontaktperson i Sverige till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar och ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda.

Kortare utstationeringar, som avses pågå högst fem dagar, är undantagna från anmälningsskyldigheten och skyldigheten att utse en kontaktperson. Detta innebär dock inte att kortare arbete är undantaget från utstationeringslagen. Utstationerande arbetsgivare är skyldiga att tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som följer av nuvarande 5 § ut-

stationeringslagen (den s.k. hårda kärnan) även för kortare utstationeringar.

Regler om hur en anmälan ska göras och vad den ska innehålla finns i utstationeringsförordningen. En anmälan ska innehålla uppgifter om arbetsgivarens namn, postadress och hemvist, namn, personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum, postadress, telefonnummer och e-postadress till en behörig ställföreträdare för arbetsgivaren, den typ av tjänst eller tjänster som ska utföras i Sverige, planerad tidsperiod för tjänstens eller tjänsternas utförande i Sverige, den eller de platser i Sverige där tjänsten eller tjänsterna ska utföras, och namn och personnummer eller, om sådant saknas, födelsedatum för de arbetstagare som ska utstationeras till Sverige.

Det är Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn över att reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs. Om en arbetsgivare inte följer reglerna om anmälningsskyldighet ska Arbetsmiljöverket ta ut av en sanktionsavgift. Detta gäller även i de fall anmälan inte innehåller de uppgifter som krävs, 11 § utstationeringsförordningen. Sanktionsavgiften är 20 000 kronor, men får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det med hänsyn till omständigheterna skulle anses oskäligt att ta ut den.

Regleringen på EU-nivå

Av EU-rätten följer en skyldighet för Sverige att kontrollera att reglerna vid utstationering följs. Av artikel 3 i det ändrade utstationeringsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska se till att utstationerande företag garanterar utstationerade arbetstagare de rättigheter som följer av direktivet. Enligt artikel 5 i samma direktiv är medlemsstaterna skyldiga att övervaka, kontrollera och verkställa de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet och i tillämpningsdirektivet samt att vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i utstationeringsdirektivet inte följs. Det ändrade utstationeringsdirektivet innehåller dock inte några bestämmelser om vilka regler som medlemsstaterna ska eller får införa för att kontrollera att direktivet följs.

I tillämpningsdirektivet finns bestämmelser om kontroll av efterlevnaden av skyldigheterna enligt både utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Enligt artikel 9 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna införa vissa administrativa krav och kontrollåtgärder med avseende på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Det anges i artikel 9.1 att medlemsstaterna endast får införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpnings- och utstationeringsdirektiven fullgörs, förutsatt att kraven och åtgärdena är motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten. I punkterna a–f anges vissa åtgärder som medlemsstaterna för dessa ändamål särskilt får införa.

Enligt artikel 9.1 a får medlemsstaterna införa krav på att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat ska göra en enkel anmälan med vissa uppgifter till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas. De uppgifter som nämns är tjänsteleverantörens identitet, det förväntade antalet klart identifierbara

utstationerade arbetstagare, sådana personer som avses i 9.1 e och f och utstationeringsperiodens förväntade längd och planerade start- och slutdatum, arbetsplatsens adress, och vilka slags tjänster som ska utföras. I artikel 9.1 e i tillämpningsdirektivet anges kravet att utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten och sända och ta emot handlingar och delgivningar vid behov. I artikel 9.1 f anges kravet att utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken arbetsmarknadens parter kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten.

Enligt artikel 9.2 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningsfulla nog för att efterlevnaden av de krav som ställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet ska kunna kontrolleras effektivt. Kraven och åtgärderna måste då vara motiverade och proportionella.

Regeringen har tidigare bedömt att åtgärder som omfattas av artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet i sig är att anse som tillåtna (se prop. 2016/17:107 s. 93 f.).

Anmälningsskyldigheten fyller viktiga syften

Ett utstationeringsregister med korrekta uppgifter om de utstationeringar som sker i Sverige ger kunskap om var arbete utförs av utstationerade arbetstagare. Genom ett sådant register ges också tillgång till uppgifter som behövs för att komma i kontakt med företrädare för en utstationerande arbetsgivare. Utan sådan information är det mycket svårt att få systemet med utstationeringskollektivavtal att fungera i praktiken och att kontrollera om de utstationerade arbetstagarna får det skydd som de har rätt till. Då kan arbetstagarorganisationerna inte fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Även myndigheter behöver ha tillgång till korrekta uppgifter om utstationerande företag för att uppfylla sina uppgifter. För att reglerna om utstationering ska fungera i praktiken behövs det korrekta uppgifter om de utstationeringar som faktiskt sker i landet. Det är också en förutsättning för ett fungerande gränsöverskridande informationssamarbete, bl.a. det elektroniska informationssystemet IMI, att det går att identifiera de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige. Uppgifterna i registret ger också ett statistiskt underlag som kan användas för analys eller för utvärderingar av hur arbetsmarknaden fungerar i fråga om rörlighet. Dessa syften behandlades även utförligt när reglerna om anmälningsskyldighet infördes, se propositionen Anmälningsskyldighet vid utstationering (prop. 2012/13:71 s. 28).

Det finns anledning att se över reglerna om anmälningsskyldighet

Antalet utstationeringar ökar, liksom andelen kortare utstationeringar. År 2018 anmäldes 106 799 utstationeringar jämfört med 72 552 stycken år 2017. År 2016 anmäldes 47 727 stycken. Samma arbetstagare kan bli anmäld flera gånger för samma projekt. Antalet unika utstationerade arbetstagare år 2018 var 41 341. De utstationeringar som anmäls varierar i längd. Den vanligaste utstationeringsperioden under 2018 var 0–9 dagar.

41 procent av alla utstationeringar tillhörde den perioden. Tidigare var den vanligaste utstationeringsperioden 6–8 månader.

I promemorian anges att för få arbetsgivare anmäler sina utstationeringar i Sverige. *Svenskt Näringsliv* anser dock att det saknas konkreta belägg för påståendet att den nuvarande statistiken över utstationeringar skulle vara felaktig.

Enligt regeringen finns det omfattande underlag som tydligt pekar på att ett betydande antal utstationeringar inte anmäls och att registret inte ger en korrekt bild av de utstationeringar som förekommer. Detta har bl.a. framhållits av LO i rapporten *Bortom drömmar och tro* – bilder av utstationering i praktiken och behovet av ett förändrat utstationeringsdirektiv, 2015. Skatteverket kommer till samma slutsats i sin rapport *Åkeriverksamhet i Sverige 2015*. Enligt LO är tendensen att det är seriösa företag som anmäler sig till registret, medan de företag som vill pressa löner och arbetsvillkor inte anmäler sin närvaro. Flera framhåller också att det sannolikt finns ett betydande mörkertal, t.ex. LO. *Sveriges advokatsamfund* finner inte anledning att ifrågasätta att anmälningar sker i långt mindre utsträckning än vad regelverket kräver.

Inom exempelvis vägtransportsektorn anmäls det relativt få utstationeringar. Under perioden 2016 till och med 2018 anmäldes det 324 stycken utstationeringar där. Enligt regeringen framstår det som sannolikt att det förekommer ett omfattande mörkertal avseende utstationeringar som inte anmäls. Även *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* anför att det låga antalet anmälningar i transportsektorn inte ska ses som ett tecken på att förekomsten av utländsk personal är liten där. Enligt förbundet beror det på att vägtransportnäringen är en rörlig bransch som är svår att reglera.

Det anförs också av flera remissinstanser, t.ex. LO, att det inte är ovanligt att uppgifterna i registret är bristfälliga, även i fall där en anmälan har gjorts. Det kan också göra att registret ger en felaktig bild av förhållandena.

Sammantaget finner regeringen att det finns anledning att anta att utstationeringsregistret ger en felaktig och missvisande bild av förhållandena. Ett väl fungerande utstationeringsregister med korrekta uppgifter om utstationeringar till Sverige är en förutsättning för att utstationeringsregelverket ska fungera i praktiken.

Det finns därför anledning att se över reglerna om anmälningskyldighet i syfte att öka incitamentet för utstationerande arbetsgivare att anmäla utstationeringar dit och att göra registret mer rättvisande i fråga om de utstationeringar som faktiskt sker i Sverige.

Särskilt om vägtransportsektorn

Sedan en tid tillbaka pågår arbete på EU-nivå om ändrade regler för vägtransportområdet, det s.k. mobilitetspaketet. Bland andra *Sieps* rekommenderar att hänsyn tas till detta i beredningen. Flera remissinstanser framhåller att förslagen i promemorian avviker från de regler som kan förväntas på EU-nivå, t.ex. *Svenskt Näringsliv*. Det skulle kunna tala mot att i detta skede ändra reglerna om anmälningskyldighet eftersom risken finns att aktörerna inom berörda branscher skulle behöva anpassa sig till nya regler flera gånger inom förhållandevis kort tid. Detta anförs

av flera remissinstanser. Bland andra *Svenskt Näringsliv* och *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* framhåller branschens behov av långsiktiga regler.

Flera remissinstanser anser också att promemorian inte tar tillräcklig hänsyn till de särskilda förhållanden som gäller i transportsektorn, t.ex. *Biltrafikens Arbetsgivareförbund*. Förbundet har också synpunkter på det nuvarande regelverkets tillämpning på transportsektorn, vilket enligt förbundet i flera avseenden innebär för långtgående krav och inte är ändamålsenligt.

Regeringen konstaterar att förhandlingar på EU-nivå om nya regler för utstationering inom vägtransportsektorn är i sin slutfas. Mycket talar för att det leder till ändrade regler för vägtransportsektorn när det gäller bl.a. anmälningsskyldighet och kontrollåtgärder. Detta innebär dock inte att det finns anledning att avvakta med att göra de generella reglerna för utstationering till Sverige mer ändamålsenliga. De brister som finns i regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering är inte begränsade till någon viss bransch. Det behövs väl fungerande generella regler om anmälningsskyldighet för att reglerna vid utstationering ska fungera i praktiken.

10.2 Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dagen

Regeringens förslag: Arbetsgivarens skyldighet att göra en anmälan om utstationering samt att utse och anmäla en kontaktperson ska gälla vid samtliga utstationeringar oberoende av utstationeringens längd.

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som har anmälts, ska arbetsgivaren omgående anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, bl.a. *Arbetsdomstolen*, *Medlingsinstitutet*, *Stockholms tingsrätt* och *Åklagarmyndigheten*. Bland andra *Arbetsmiljöverket*, *LO*, *Saco*, *Skatteverket*, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* tillstyrker förslaget. *Sveriges Kommuner och Regioner* tillstyrker förslagen men har synpunkter på lagtextens redaktionella utformning. *Sveriges advokatsamfund* har ingen invändning mot förslagen, men framhåller bl.a. behovet av ett undantag för koncerninterna förflyttningar. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att förslaget inte står i strid mot EU-rätten och att det är en lämplig åtgärd. *Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anser att promemorian gör en grundlig och samvetsgrann EU-rättslig prövning och att det inte finns något som tyder på att avvägningarna inte skulle vara EU-rättsligt godtagbara. *Svenska Transportarbetareförbundet* ser positivt på att man tar bort undantaget för kortare utstationeringar, då regelrätta utstationeringar inom transportnäringen ofta är korta. Förslaget avstyrks av t.ex. *Svenskt Näringsliv*, *Föreningen Byggföretagen i Sverige* och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*, bl.a. på den grunden att det skulle hämma möjligheterna att tillhandahålla tjänster i Sverige och att det skulle

bli en oproportionerlig börda för arbetsgivarna. Enligt *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* kan förslaget inte ligga till grund för lagstiftning. *Transportindustriförbundet* konstaterar att förslaget är förenligt med EU-rätten men anser att förslaget inte bör genomföras. *TCO* är tveksamt till förslaget och till om skälen för det är tillräckligt starka.

Kommerskollegium anser att förslagen bör kunna motiveras EU-rättsligt men att det behöver göras en ordentlig proportionalitets- och nödvändighetsbedömning. *Svenska ILO-kommittén* anser att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner.

Undantaget för kortare utstationeringar bör tas bort

Det kan antas att vissa utstationeringar, som borde anmälas enligt gällande regelverk, inte anmäls alls och att de uppgifter som anmäls ibland är bristfälliga och missvisande. Vidare kan det ses som en brist i sig att inte alla utstationeringar anmäls, oavsett längd.

Utredningen föreslår att undantaget för korta utstationeringar ska tas bort och att anmälningsskyldigheten ska gälla vid samtliga utstationeringar oberoende av utstationeringens längd.

De flesta remissinstanser är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, bl.a. *LO*, *Arbetsmiljöverket*, *Arbetsdomstolen* och *Saco*.

Flera remissinstanser är dock kritiska till förslaget, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Föreningen Byggföretagen i Sverige* och *Transportindustriförbundet*. Flera remissinstanser anser att en anmälningsskyldighet även för kortare utstationeringar skulle innebära en ökad administrativ börda som inte står i proportion syftet med förslaget, t.ex. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*.

Vissa remissinstanser har farhågor om att förslaget skulle försvåra tillhandahållandet av tjänster i Sverige, t.ex. *Föreningen Byggföretagen i Sverige*, som anser att förslaget skulle få en menlig inverkan på de uppsatta målen för det samhällspolitiska bostadsbyggandet och nödvändiga satsningar på infrastruktur i Sverige. *Transportindustriförbundet* anser att förslaget med stor sannolikhet skulle leda till en allvarlig brist på åkerier, chaufförer och kapacitet, vilket skulle orsaka svensk import- och exportnäring stor skada.

Enligt regeringen bör inte dessa farhågor överdrivas. Kortare utstationeringar omfattas redan av övriga utstationeringsregler och arbetsgivarna är redan skyldiga att tillämpa vissa arbets- och anställningsvillkor i Sverige även för korta utstationeringar. Det kan inte anses vara särskilt betungande att göra själva anmälan. Regeringen konstaterar också att flera länder inom EU har bestämmelser om anmälningsskyldighet från första dagen.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation ifrågasätter på vilket sätt benägenheten att registrera utstationeringar till Sverige skulle öka med ett krav på anmälan av utstationering från första dagen. I det sammanhanget vill regeringen anföra följande. Ett undantag för kortare utstationeringar kan leda till den felaktiga uppfattningen att det inte är fråga om utstationering vid arbete som ska pågå under högst fem dagar. Det kan leda till att den utstationerande arbetsgivaren inte tillämpar de arbets- och

anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering i Sverige. *TCO* ifrågasätter visserligen om detta problem bäst löses genom en anmälningsskyldighet från första dagen. Regeringen anser dock att en sådan ordning, dvs. att arbetsgivare vid alla utstationeringar har en skyldighet att anmäla en utstationering och att ha en kontaktperson, kan bidra till en tydligare reglering. Som *Arbetsmiljöverket* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* berör kan det göra det enklare för arbetsgivaren att förstå när anmälningsskyldigheten inträder. Det kan i sin tur bidra till en bättre tillämpning av regelverket och en större benägenhet för utstationerande arbetsgivare att anmäla utstationeringar och utse kontaktpersoner.

Undantaget för korta utstationeringar innebär också att sådana utstationeringar inte syns i registret, även om reglerna tillämpas korrekt. Detta bidrar också till att registret kan sägas ge en missvisande bild av de utstationeringar som sker i Sverige. Denna aspekt har särskild betydelse i branscher där det är vanligt att utländsk arbetskraft är i Sverige ofta, men det varje gång rör sig om kortare perioder. Ett exempel på en sådan bransch är byggbranschen. Arbetstagarna synliggörs därmed inte för myndigheter, arbetstagarorganisationer eller andra intressenter, trots att de sammantaget kan vara utstationerade i landet i stor utsträckning. En stor och växande andel av utstationeringarna pågår mellan 0 och 9 dagar. Det finns anledning att anta att det finns ett betydande mörkertal när det gäller utstationeringar som inte anmäls.

Det kan i sammanhanget nämnas att det framgår av skäl 5 i ändringsdirektivet att tillräckliga och korrekta statistiska uppgifter om utstationering är av yttersta vikt, särskilt vad gäller antalet utstationerade arbetstagare i specifika branscher och per medlemsstat. Där anges också att medlemsstaterna och kommissionen bör samla in sådana uppgifter och övervaka dem.

Undantaget för kortare utstationeringar kan även innebära problem vid Arbetsmiljöverkets tillsyn. Det kan finnas fall då en utstationerande arbetsgivare gör en anmälan och Arbetsmiljöverket inte utan en utredning eller begäran om ytterligare handlingar kan bedöma om det är fråga om en förlängning som ska anmälas från sjätte dagen eller om arbetet borde ha anmälts från första dagen. Att ta bort undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar bedöms bidra till en enklare och mer kostnadseffektiv tillsyn. *TCO*, som i och för sig har förståelse för att det finns sådana tillsynsproblem i dag, anser ändå att det krävs tyngre skäl för att ta bort undantaget för korta utstationeringar.

Regeringen anser att det finns flera starka skäl för att ta bort undantaget för kortare utstationeringar och delar inte t.ex. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisations* uppfattning att de nuvarande reglerna är tillräckliga.

En anmälningsskyldighet från första dagen bedöms bidra till att utstationeringsregistret bättre fyller sin funktion, eftersom det förväntas leda till att fler utstationerade arbetstagare registreras. Som *Saco* berör ger en sådan ordning också bättre förutsättningar för arbetstagarorganisationerna att fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagarna. Det bedöms, som *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anför, bidra till att förhindra kringgående av regelverket. *Sveriges Kommuner och Regioner* framhåller också att förslagen påverkar konkurrensförhållandena på den

svenska marknaden genom att det blir svårare för oseriösa arbetsgivare att kringgå reglerna om utstationering.

En anmälningsskyldighet från första dagen bidrar vidare till att ge en mer rättvisande bild av antalet utstationerade arbetstagare i Sverige. Det är också viktigt för att myndigheter och arbetstagarorganisationer ska kunna komma i kontakt med utländska arbetsgivare för sin tillsyn och övervakning.

Undantaget för korta utstationeringar bör mot denna bakgrund tas bort.

Det bör inte finnas något undantag för t.ex. koncerninterna förflyttningar

För att reglerna inte ska bli för betungande kan det övervägas att låta undantaget för kortare utstationeringar kvarstå för vissa fall. Flera remissinstanser anser att undantaget bör kvarstå för koncerninterna förflyttningar eller att detta i vart fall bör övervägas, t.ex. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*.

Enligt *Sveriges advokatsamfund* föreligger det typiskt sett inte samma skyddsbehov för enskilda arbetstagare i samband med koncerninterna förflyttningar. Samfundet anger, liksom *TCO*, att det i sådana sammanhang kan vara svårt att avgöra om en förflyttning till ett annat koncernföretag verkligen utgör en utstationering. Sveriges advokatsamfund anser att ett sådant undantag från anmälningsskyldigheten visserligen inte behöver införas i lag. Om så inte sker ser samfundet gärna en tydlig anvisning om att det i stället bör införas genom annan författning.

TCO anser att, om regeringen går vidare med förslaget om anmälan från första dagen, det bör övervägas att införa undantag för de områden där en anmälningsskyldighet från första dagen inte kan anses nödvändig eller där Arbetsmiljöverket inte med säkerhet kan avgöra om en utstationering föreligger. *TCO* framhåller vidare att det vore önskvärt att Arbetsmiljöverket utarbetar närmare vägledningsmaterial, om det inte är möjligt med närmare förtydliganden i författningstexten om vad som utgör utstationering. I det sammanhanget konstaterar regeringen att Arbetsmiljöverket enligt 3 § utstationeringsförordningen redan har ett uppdrag att tillhandahålla information om t.ex. bestämmelserna i utstationeringslagen som gäller vid utstationering, bl.a. bestämmelserna i nuvarande 3 och 4 §§ utstationeringslagen som innehåller definitioner av utstationering och utstationerad arbetstagare.

Svenskt Näringsliv anför att flera länder som har bestämmelser om anmälningsskyldighet från första dagen tillämpar en rad undantag i olika situationer, exempelvis vid koncerninterna utstationeringar, arbete med installationer eller montering samt cabotage. Enligt föreningen finns samma behov i Sverige.

Regeringen har förståelse för synpunkten att det kan övervägas att införa undantag från en anmälningsskyldighet från första dagen för vissa fall. Det kan konstateras att det finska regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering innehåller ett undantag för koncerninterna förflyttningar.

Övervägande skäl talar dock för att låta anmälningsskyldigheten i utstationeringslagen gälla från första dagen för all utstationering då det bidrar till att skapa ett enklare, mer enhetligt och tydligare regelverk. Regeringen vill också framhålla den möjlighet som regeringen har enligt nuvarande 12 § utstationeringslagen att meddela föreskrifter om undantag

från anmälningsskyldigheten. Med stöd av denna bestämmelse kan regeringen meddela undantag t.ex. för en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänst (se prop. 2012/13:71 s. 40).

Även skyldigheten att utse och anmäla kontaktperson bör gälla från första dagen

Anmälningsskyldigheten för utstationering är nära sammankopplad med anmälan av kontaktpersonen. Det är därför lämpligt att anmälningsskyldigheten avseende utstationering och skyldigheten att utse och anmäla kontaktpersonen inträder samtidigt. Det torde vidare vara enklare för den utländske arbetsgivaren med en och samma tidpunkt för anmälan.

Förändringar ska anmälas omgående

Enligt nuvarande 10 § utstationeringslagen ska en utstationerande arbetsgivare som har gjort en anmälan till utstationeringsregistret anmäla förändringar som sker i verksamheten och som har betydelse för de uppgifter som har anmälts. Förändringarna ska enligt nuvarande bestämmelser göras senast inom tre dagar efter det att ändringen skedde. Enligt promemorians förslag ska tidsfristen tas bort och förändringar anmälas omgående. Enligt *Svenskt Näringsliv* skulle en sådan ordning innebära att regelverket blir svårare att efterleva korrekt för de utstationerande företagen och leda till en ökad risk för att drabbas av sanktionsavgifter på ett sätt som varken är nödvändigt eller proportionerligt.

Regeringen delar dock promemorians bedömning att tidsfristen för att anmäla förändringar i verksamheten bör tas bort. Att förändringar anmälas omgående bidrar till att registret blir mer uppdaterat och rättvisande, vilket underlättar för alla som behöver använda sig av registret.

Skyldigheterna att anmäla utstationering och att utse kontaktperson från första dagen är förenliga med EU-rätten

En skyldighet att anmäla även kortare utstationeringar skulle kunna framstå som administrativt betungande för utstationerande företag och skulle därmed kunna minska dessa företags vilja att tillhandahålla tjänster i Sverige. Det behöver därför göras en EU-rättslig prövning av förslaget, något som också lyfts av flera remissinstanser, bl.a. *Sveriges advokatsamfund*. Vissa remissinstanser ifrågasätter också om en sådan ordning är förenlig med EU-rätten, t.ex. *Svenskt Näringsliv*. Ett antal remissinstanser, t.ex. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att förslaget uppfyller EU-rättens krav. *Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anser att promemorian gör en grundlig och samvetsgrann EU-rättslig prövning och att det inte finns något som tyder på att avvägningarna inte skulle vara EU-rättsligt godtagbara. Även *Transportindustriförbundet* konstaterar att en anmälningsskyldighet från första dagen är förenlig med EU-rätten, även om förbundet motsätter sig förslaget på andra grunder.

En anmälningsskyldighet för utstationerande arbetsgivare som sådan kan utgöra ett hinder för den fria rörligheten för tjänster. Detta konstaterades också vid införandet av anmälningsskyldigheten år 2013 (prop. 2012/13:71 s. 28 f.). Slutsatsen då var att inskränkningen kan tillåtas

då den grundas på tvingande skäl av allmänintresse, och att anmälningsskyldigheten är nödvändig för att uppnå det uppsatta målet och inte går utöver vad som krävs för att uppnå målet. Samtidigt gjordes en bedömning av om anmälningsskyldigheten kunde anses diskriminerande. Då all näringsverksamhet som bedrivs i Sverige behöver redovisas till behöriga myndigheter kunde anmälningsskyldigheten för utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige inte anses utgöra en diskriminerande åtgärd.

Sedan reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering trädde i kraft har tillämpningsdirektivet antagits. Där beskrivs anmälningsskyldighet vid utstationering som en tillåten kontrollåtgärd. I direktivet anges ingenting om att undantag ska göras för kortare utstationeringar. Artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet föreskriver att medlemsstaterna får införa krav på att anmälan ska ske senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas. Inte heller bestämmelserna om att utse en person att stå i förbindelse med myndigheter eller en kontaktperson som arbetsmarknadens parter kan stå i förbindelse med anger något om undantag för kortare utstationeringar.

En reglering som motsvarar tillämpningsdirektivets krav på anmälningsskyldighet och kontaktperson får i princip anses EU-rättsligt tillåten (se prop. 2016/17:107 s. 116). De åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet får i sig anses vara motiverade och proportionerliga och en åtgärd som motsvarar någon av de åtgärder som nämns där är därmed också förenlig med EU-rätten.

Det kan också nämnas att ett antal länder, t.ex. Nederländerna, Finland, Polen och Frankrike, som har infört anmälningsskyldighet vid utstationering i samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet inte har något undantag från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar motsvarande det svenska undantaget. *Svenskt Näringsliv* anför att flera länder som har bestämmelser om anmälningsskyldighet från första dagen tillämpar en rad andra undantag från anmälningsskyldigheten i olika situationer. Regeringen konstaterar att tillämpningsdirektivet inte uppställer några sådana krav för att en anmälningsskyldighet ska vara tillåten.

Även om artikel 9 i tillämpningsdirektivet skulle tolkas så att ett krav eller en åtgärd enligt första punkten är tillåten i sig men att en proportionalitetsbedömning ändå måste göras utifrån hur kravet eller åtgärden är utformad i det enskilda fallet, är en anmälningsskyldighet från första dagen förenlig med EU-rätten. En åtgärd som innebär en inskränkning av den fria rörligheten för tjänster kan tillåtas om den är motiverad av ett tvingande skäl av allmänintresse, och åtgärden är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås och inte kan anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Även *Kommerskollegium* anser att en anmälningsskyldighet från första dagen bör kunna motiveras utifrån intresset att skydda de utstationerade arbetstagarna men att det behöver göras en ordentlig proportionalitets- och nödvändighetsbedömning.

Svenskt Näringsliv anför att undantaget för kortare utstationeringar infördes för att undvika att reglerna om anmälningsskyldighet blir onödigt betungande och anser att det inte finns skäl att nu göra någon annan bedömning. Enligt föreningen utgör det inte något tvingande skäl av allmänintresse att det ska bli en mer rättvisande statistik över antalet

utstationeringar eller att Arbetsmiljöverket inte ska behöva ta ställning till om det är fråga om en för sen anmälan eller en förlängning. Svenskt Näringsliv ifrågasätter också om ett borttagande av undantaget för kortare utstationeringar är proportionerligt och hänvisar till de kontrollåtgärder och andra regler som trädde i kraft den 1 juni 2017 (jfr prop. 2016/17:107). Dessa åtgärder medför enligt föreningen en ökad affärsrisk och administrativ börda för berörda företag, något som drabbar företag som är verksamma i Sverige en kort tid särskilt hårt. Svenskt Näringsliv anser att det angivna syftet för regleringen kan uppnås med mindre ingripande åtgärder och att åtgärden inte är nödvändig för att kontrollsystemet ska fungera.

Regeringen konstaterar att ett syfte med anmälningsskyldigheten är att skydda utstationerade arbetstagare. Ett utstationeringsregister med korrekta uppgifter är en förutsättning för att arbetstagarorganisationer och myndigheter ska kunna utföra sina uppdrag för att säkerställa att utstationerade arbetstagare tillförsäkras skydd enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Skyddet för arbetstagare utgör ett tvingande skäl av allmänintresse.

Anmälningsskyldigheten hänger samman med en effektiv tillämpning av utstationeringsregelverket. *Kommerskollegium* konstaterar att det är svårt att kontrollera att arbetstagarna får de villkor de har rätt till enligt utstationeringsdirektivet om arbetstagarorganisationer och myndigheter inte har kännedom om att utstationering föreligger. Enligt *Kommerskollegium* krävs det vidare, för att åtgärden ska anses vara nödvändig, att de uppgifter som tillhandahålls genom anmälan används i den faktiska tillsynen och övervakningen av arbetstagarnas villkor och att de möjliggör faktiska kontroller av att arbetstagarnas rättigheter säkerställs.

Enligt regeringen är en anmälningsskyldighet från första dagen väl ägnad och nödvändig för att säkerställa att målet, dvs. att skydda arbetstagarna, uppnås. En anmälningsskyldighet från första dagen bedöms bidra till att utstationeringsregistret bättre fyller sin funktion, eftersom det förväntas leda till att fler utstationerade arbetstagare registreras. Korrekta uppgifter i registret om utstationeringar möjliggör och ger bättre förutsättningar för arbetstagarorganisationerna att fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagarna. Uppgifterna i registret används också i dag i tillsynen över aktuella regelverk. Om fler utstationeringar anmäls möjliggörs fler kontroller av förhållandena för utstationerade arbetstagare.

En anmälningsskyldighet från första dagen kan inte heller anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Utan korrekta uppgifter i utstationeringsregistret saknar såväl arbetstagarorganisationerna som myndigheterna ett avgörande verktyg för att kunna övervaka att de utstationerade arbetstagarnas rättigheter säkerställs. Det finns inte någon mindre ingripande åtgärd som leder till att uppgifter om utstationeringar finns tillgängliga i registret än att ge utstationerande arbetsgivare en skyldighet att anmäla uppgifterna. Det saknas också skäl att i lagstiftningen undanta vissa situationer från anmälningsskyldighet från första dagen, även om regeringen som berörs ovan bör ha möjlighet att genom förordning föreskriva om sådana undantag. Åtgärden bedöms därför vara nödvändig för att skydda utstationerade arbetstagare.

Förslaget bedöms därmed vara motiverat och proportionerligt i enlighet med unionsrätten, och utgör således en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

10.3 Skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation

Regeringens förslag: Arbetsgivaren ska, senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet, lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket.

Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation ska tjänstemottagaren underrätta Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats. Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, ska han eller hon dock inte behöva lämna någon underrättelse.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, t.ex. *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Skatteverket* och *Medlingsinstitutet*. *LO* är positiv till förslaget men anser att skyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk. *TCO* instämmer i förslaget men föreslår att utstationerade arbetsgivare ska vara skyldiga att anmäla uppgifter om tjänstemottagaren till Arbetsmiljöverket och att myndigheten i sin tur ska underrätta tjänstemottagaren om att denne har upptagits i registret. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* instämmer i förslaget men anser att regeringen bör undersöka ytterligare åtgärder för att öka incitament för företag att anmäla sig i utstationeringsregistret när en privatperson har beställt tjänster för eget bruk. *Transportstyrelsen* tillstyrker förslaget men lyfter förhållandena inom vägtransportsektorn, där det kan vara svårt för den som får transporttjänsten utförd att ha relevant kännedom. *Trafikverket* anser att det bör förtydligas vad som avses med tjänstemottagare. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att förslaget inte står i strid mot EU-rätten. *Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anser att promemorian gör en grundlig och samvetsgrann EU-rättslig prövning och att det inte finns något som tyder på att avvägningarna inte skulle vara EU-rättsligt godtagbara. *Kommerskollegium* anser att förslagen bör kunna motiveras EU-rättsligt men att det behöver göras en ordentlig proportionalitets- och nödvändighetsbedömning. *Svenska ILO-kommittén* anser att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner. *Företagarna* anser att förslaget kan innebära administrativt merarbete för svenska företag som är mottagare av tjänster men att en viss kostnadsökning och administration är godtagbar för att stärka svenska företags konkurrenskraft. *Arbetsdomstolen* anser att underrättelseskyldigheten framstår som en ingripande åtgärd. *Föreningen Bygg-*

företagen i Sverige avstyrker förslaget. *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget eftersom det skulle innebära en omotiverad inskränkning i möjligheterna att tillhandahålla tjänster i Sverige. *Arbetsmiljöverket* avstyrker förslaget men föreslår att tjänstemottagaren ska anmälas till utstationeringsregistret av den utstationerande arbetsgivaren. *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* anser att förslagen inte kan ligga till grund för lagstiftning. *Transportindustriförbundet* anser att regeringen inte bör gå vidare med förslaget. *Kammarrätten i Stockholm* har synpunkter på lagtextens redaktionella utformning.

Som nämnts i avsnitt 3 har vissa myndigheter beretts tillfälle att yttra sig över ett utkast till lagrådsremiss, vars förslag i överensstämmer med förslaget i rutan. *Arbetsmiljöverket* ställer sig numera positivt till att den svenska mottagaren av tjänsten blir skyldig att kontrollera att anmälan till utstationeringsregistret har gjorts samt till skyldigheten att underrätta myndigheten om så inte är fallet.

Skälen för regeringens förslag

Det bör införas underrättelseskyldigheter för den utstationerande arbetsgivaren och för tjänstemottagaren

I dag finns i svensk rätt inga skyldigheter för mottagaren av en tjänst att efterfråga eller reagera på huruvida arbetsgivaren har fullgjort anmälningsskyldigheten eller inte. Sådana bestämmelser infördes dock i flera andra europeiska länder i samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet. I promemorian redogörs för vissa länders system om anmälningsskyldighet (se Ds 2017:22 s. 61–75).

I promemorian föreslås att en utstationerande arbetsgivare ska lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket och att mottagaren ska vara skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven dokumentation.

De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, t.ex. *Arbetsmiljöverket*, *LO*, *TCO*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Skatteverket* och *Medlingsinstitutet*.

Vissa remissinstanser är dock negativa till förslaget och flera av dessa anser att en sådan åtgärd skulle vara betungande och innebära en påtagligt ökad administrativ börda och risk för mottagare av tjänster från utstationerande företag på ett sätt som inte är motiverat, t.ex. *Svenskt Näringsliv*. *Transportindustriförbundet* är kritiskt till förslaget. Enligt *Föreningen Byggföretagen i Sverige* skulle åtgärden försvåra möjligheten att tillhandahålla tjänster och transporter i Sverige. Det skulle enligt föreningen också försvåra möjligheterna att uppnå de uppsatta målen för det samhällspolitiska bostadsbyggandet och att genomföra nödvändiga satsningar på infrastruktur i Sverige. Vissa remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen*, lyfter att det i vissa fall kan vara svårare för tjänstemottagaren att bedöma om anmälningsskyldigheten gäller och att den bedömningen förutsätter att tjänstemottagaren har kännedom om flera förhållanden, t.ex. var motparten är etablerad och om motparten har sänt arbetskraft hit. Till exempel *Transportstyrelsen* lyfter de särskilda förhållandena inom vägtransportsektorn som innebär att det kan vara särskilt svårt för en mottagare av tjänsten att ha kontroll över förhållandena inom ramen för ett stort antal transporter för att bevaka att anmälningar sker på ett korrekt

sätt. Enligt *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* är förslaget svårt att genomföra i praktiken och inte lämpat för vägtransportsektorn.

Enligt regeringen bedöms en skyldighet för utstationerande arbetsgivare att lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige i allmänhet innebära en mycket begränsad extra administration för arbetsgivaren. Det framstår inte som särskilt betungande att arbetsgivaren även meddelar mottagaren av tjänsterna att anmälningsskyldigheten har fullgjorts. I de flesta fall görs anmälan om utstationering elektroniskt på Arbetsmiljöverkets webbplats, och det bör vara enkelt att i samband med detta vidarebefordra kvittot på anmälan även till tjänstemottagaren.

Även för tjänstemottagaren bedöms det i allmänhet handla om en begränsad ökad administrativ börda. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket bör endast gälla om tjänstemottagaren inte får dokumentation till stöd för att arbetsgivaren har gjort en anmälan till Arbetsmiljöverket. Bedömningen av om en anmälningsskyldig arbetsgivare har uppfyllt anmälningsskyldigheten är av okomplicerat slag. Om i sådana fall tjänstemottagaren inte får dokumentation om att en anmälan har skett är det inte någon omfattande arbetsinsats att underrätta Arbetsmiljöverket och det kräver inte någon komplicerad bedömning. I normalfallet får det också antas stå klart om motparten är ett utstationerande företag och om det föreligger en anmälningsskyldighet.

Det kan dock inte uteslutas att det ibland kan vara svårare att veta om anmälningsskyldigheten gäller. I sådana fall kan en underrättelseskyldighet för tjänstemottagaren innebära ett visst administrativt merarbete. De negativa effekterna av en sådan underrättelseskyldighet bör dock inte överdrivas. Regeringen instämmer med *Företagarna* om att ett visst sådant merarbete är godtagbart. Det behövs åtgärder för att öka incitamentet att anmäla utstationeringar. Det är också rimligt att förutsätta att inblandade aktörer har nödvändig kunskap om förhållandena som rör den tjänst man avtalar om.

Att införa ett krav på arbetsgivaren att lämna dokumentation om fullgjord anmälningsskyldighet till tjänstemottagaren bedöms skapa ett större incitament för den utländska arbetsgivaren att anmäla utstationering till Arbetsmiljöverket, något som också *LO* anför. En sådan skyldighet bör också bidra till att fler utstationerade arbetstagare registreras, något som flera remissinstanser berört, t.ex. *Saco*. Vidare bidrar en sådan skyldighet till att arbetstagarorganisationerna får tillgång till uppgifter som möjliggör övervakningen av löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Även svenska myndigheters behov av att komma i kontakt med utländska arbetsgivare underlättas om registret ger en mer korrekt bild av de utstationeringar som sker. En underrättelse ger också Arbetsmiljöverket information för att myndigheten ska kunna utreda och konstatera om anmälningsskyldigheten är fullgjord eller om den utländske arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter.

Regeringen anser inte att de alternativ om *Svenskt Näringsliv* lyft som mindre ingripande lösningar, såsom utökade resurser eller uppdrag till berörda myndigheter, informationsspridning och tekniska lösningar är tillräckliga för att komma tillrätta med problemen, även om sådana givetvis också kan vara värdefulla komplement.

TCO föreslår att den utstationerande arbetsgivaren ska anmäla uppgifter om tjänstemottagaren till Arbetsmiljöverket och att myndigheten i sin tur

ska underrätta tjänstemottagaren om att denne har upptagits i registret. Enligt TCO skulle en sådan ordning vara ett snabbare och effektivare alternativ än att ge den enskilde utstationerande arbetsgivaren en skyldighet att visa dokumentation om att anmälan har gjorts. Regeringen anser dock att det är lämpligare att skyldigheten att underrätta tjänstemottagaren ligger på den utstationerande arbetsgivaren, då detta i högre grad torde öka arbetsgivarens incitament att över huvud taget anmäla utstationeringen till Arbetsmiljöverket.

Svenskt Näringsliv lyfter också att det nyligen har införts nya kontrollmöjligheter för både myndigheter och arbetstagarorganisationer och anser att effekten av dessa ändringar bör avvaktas innan ytterligare kontrollregler införs. De nu behandlade förslagen skiljer sig dock från de förändringar som infördes i samband med att tillämpningsdirektivet genomfördes genom att de särskilt tar sikte på att korrekta anmälningar om utstationering ska ske i högre utsträckning. Det finns redan nu starka skäl att göra dessa förändringar i reglerna om anmälningsskyldighet.

Sammantaget anser regeringen att det bör införas en skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att lämna dokumentation till tjänstemottagaren som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket. Vidare bör tjänstemottagaren vara skyldig att anmäla till Arbetsmiljöverket om denne inte får sådan dokumentation.

Underrättelseskyldigheten ska gälla tjänstemottagaren i Sverige

En särskild fråga är vilka aktörer som bör omfattas av en underrättelseskyldighet till Arbetsmiljöverket när den utstationerande arbetsgivaren inte har lämnat dokumentation som visar att en anmälan har gjorts. Som utgångspunkt bör underrättelseskyldigheten gälla tjänstemottagaren i Sverige.

Bland andra *Svenskt Näringsliv* och *Transportindustriförbundet* anför att det saknas en tydlig definition av vem som är tjänstemottagare. Föreningen anför också att det kan vara komplicerat att fastställa vem som är tjänstemottagare exempelvis i transportkedjor, entreprenadförhållanden eller inom koncerner.

I denna del gör regeringen följande överväganden. Begreppet den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna förekommer i dag i första punkten i nuvarande 3 § utstationeringslagen. Som anges i promemorian bör det även i de andra situationer av utstationering som omfattas av utstationeringslagen typiskt sett finnas någon som kan anses vara tjänstemottagare, nämligen det företag i Sverige som tillhör koncernen och som tar emot arbetstagen (andra punkten) eller det användarföretag som är etablerat eller bedriver verksamhet i Sverige och tar emot arbetstagen (tredje punkten). Underrättelseskyldigheten bör alltså gälla mottagaren av tjänsten i alla tre typer av utstationering som omfattas av utstationeringslagen.

Det framstår för regeringen som rimligt att anta att förhållandena inför en utstationering klargörs på ett sådant sätt att det står klart för den utstationerande arbetsgivaren vem som är tjänstemottagare. Det är viktigt med ordning och tydlighet i avtalskonstruktionerna så att arbetstagens rättigheter kan tas till vara och ansvar kan utkrävas om regelverket inte följs.

Enskilda personer som mottar en tjänst för privat bruk bör inte omfattas av underrättelseskyldigheten

I promemorian föreslås att enskilda personer som mottar en tjänst för privat bruk ska undantas från underrättelseskyldigheten. LO motsätter sig denna inskränkning och anför att den riskerar att leda till att den handlingsdirigerande effekten uteblir för de många arbeten som sker med privatpersoner som uppdragsgivare i den s.k. ROT-sektorn. Enligt LO är behovet av en underrättelseskyldighet kanske störst där. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* lyfter samma frågor och anför att det ofta är svårt att kontrollera villkoren för dessa arbetstagare. Förbundet anför också att det kan finnas problem med att ge privata köpare av tjänster en underrättelseskyldighet. Enligt Svenska Byggnadsarbetareförbundet bör regeringen i stället undersöka ytterligare möjligheter för att företag i ROT-sektorn ska få ökade incitament att anmäla utstationeringar, t.ex. att Arbetsmiljöverket skärper sin tillsyn över arbeten som enskilda personer beställer för privat bruk.

Regeringen har förståelse för att det i vissa fall kan finnas särskilda utmaningar när det gäller övervakningen av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor när de deltar i arbeten med en privatperson som beställare. Det är givetvis av stor vikt att företag som utstationerar arbetstagare för sådana arbeten uppfyller sin anmälningsskyldighet. Regeringen anser dock att det är rimligast att enskilda personer inte ska omfattas av underrättelseskyldigheten när de mottar en tjänst för privat bruk, då en sådan skyldighet framstår som alltför betungande.

Mot denna bakgrund bör skyldigheten för tjänstemottagare att underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven dokumentation inte gälla när en privatperson mottar en tjänst för privat bruk. Frågan om ytterligare åtgärder för att öka incitamentet att anmäla utstationering i sådana fall ligger utanför detta lagstiftningsärende.

En tidsfrist om tre dagar bör gälla

I promemorian föreslås en tidsfrist för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentationen senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats. *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* ifrågasätter värdet av en underrättelseskyldighet som ska uppfyllas tre dagar efter det att en transport har ägt rum. Enligt regeringen bör en underrättelseskyldighet i utstationeringslagen gälla i alla branscher och oavsett utstationeringens längd. Att en utstationering är kortvarig innebär givetvis inte i sig att det saknas behov av att den anmäls på ett korrekt sätt. Det är av flera skäl viktigt att det finns korrekta uppgifter i utstationeringsregistret även om en avslutad utstationering. Dessa uppgifter kan vara nödvändiga för en efterföljande myndighetstillsyn av förhållandena under utstationeringen. De kan också behövas för att arbets- och tagarorganisationer ska kunna övervaka att arbetstagaren har fått de villkor som han eller hon hade rätt till under utstationeringen. En tidsfrist om tre dagar är enligt regeringens mening lämplig.

Underrättelseskyldigheten är förenlig med EU-rätten

Som *Kommerskollegium* anför skulle den föreslagna underrättelseskyldigheten kunna ha en hämmande verkan när det gäller tjänste-

mottagarens vilja att anlita utstationerande företag. Det behöver därför göras en bedömning av förenligheten med EU-rätten.

Flera remissinstanser anför att förslagen är förenliga med EU-rätten, t.ex. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)*. *Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anser att promemorian gör en grundlig och samvetsgrann EU-rättslig prövning och att det inte finns något som tyder på att avvägningarna inte skulle vara EU-rättsligt godtagbara. Andra remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, ifrågasätter dock förslaget på EU-rättsliga grunder.

I artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet behandlas möjligheten för medlemsstaterna att införa en anmälningsskyldighet för tjänsteleverantören till behöriga myndigheter. Där behandlas inte frågan om en underrättelseskyldighet för tjänstemottagaren. Av artikel 9.2 i tillämpningsdirektivet framgår att medlemsstaterna får använda andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga åtgärder inte är tillräckliga.

EU-domstolen har i ett mål gjort uttalanden om bestämmelser i belgisk rätt som innebar att en tjänstemottagare var skyldig att kontrollera att en utstationering har anmälts av arbetsgivaren. Om det inte kunde visas att så hade skett var tjänstemottagaren skyldigt att anmäla detta. Enligt EU-domstolen kunde sådana bestämmelser betraktas som en konsekvens av arbetsgivarens anmälningsskyldighet och vara nödvändiga för att uppnå syftet. Det kunde enligt domstolen också betraktas som nödvändigt att vidta sanktioner, om de är proportionella. Det ankom på den nationella domstolen att göra proportionalitetsbedömningen (se *De Clercq m.fl.*, C-315/13, ECLI:EU:C:2014:2408).

Enligt *Svenskt Näringsliv* saknas det konkreta belegg för påståendet att den nuvarande statistiken över utstationeringar skulle vara felaktig. Enligt föreningen finns det inte heller några andra faktorer som visar att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga för att EU-rättens krav ska efterlevas. Enligt *Svenskt Näringsliv* är promemorians förslag varken nödvändiga eller proportionerliga.

Regeringen anser att det finns skäl att anta att inte alla utstationeringar anmäls till registret och att utstationeringsregistret inte ger en rättvisande bild av antalet utstationerade arbetstagare. Detta leder till att arbetstagarorganisationerna har svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagare. Det leder också till problem vid exempelvis tillsyn när Arbetsmiljöverket inte får kontakt med den utländske arbetsgivaren eller kontaktpersonen.

En underrättelseskyldighet för tjänstemottagaren innebär att de administrativa kraven och kontrollåtgärderna blir mer verkningfulla och bedöms bidra till att fler arbetsgivare anmäler utstationeringar och att registret blir mer rättvisande. De föreslagna skyldigheterna bedöms därför vara nödvändiga för att arbetstagarorganisationer och myndigheter ska kunna övervaka att de utstationerade arbetstagarnas rättigheter säkerställs. Som *Kommerskollegium* anför är det svårt att kontrollera om arbetstagararna får rätt villkor om arbetstagarorganisationer och behöriga myndigheter inte har kännedom om att utstationering föreligger. Enligt *Kommerskollegium* är det en ytterligare förutsättning för att reglerna ska kunna motiveras att uppgifterna som begärs in används för tillsyn och över-

vakning av de rättigheter som framgår av utstationeringsdirektivet. Regeringen konstaterar att uppgifterna i registret används i dag av myndigheterna i tillsynen över aktuella regelverk.

Syftet med förslagen är att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket är ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås. Underrättelseskyldigheten bedöms i allmänhet utgöra en mycket liten administrativ börda för mottagaren av tjänsten i Sverige och kan därmed inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Åtgärderna bedöms nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslagen bedöms vara motiverade och proportionerliga i enlighet med unionsrätten.

10.4 Sanktionsavgift för både arbetsgivaren och tjänstemottagaren

Regeringens förslag: En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt bestämmelsen om skyldighet att lämna dokumentation till tjänstemottagaren.

En sanktionsavgift ska även tas ut om en tjänstemottagare har överträtt bestämmelsen om underrättelseskyldighet eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till denna bestämmelse.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, t.ex. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Transportstyrelsen* och *Skatteverket*. *TCO* instämmer i förslaget men efterfrågar ett förtydligande av i vilka fall en jämkning av en sanktionsavgift kan komma i fråga. *Saco* anser att det är positivt att en sanktionsavgift kan jämkas. *Arbetsdomstolen* anser att underrättelseskyldigheten framstår som ingripande och att det kan ifrågasättas om sanktionsavgift är en lämplig påföljd. *Svenskt Näringsliv*, *Föreningen Byggföretagen i Sverige* och *Arbetsmiljöverket* avstyrker förslaget. *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* anser att förslagen inte kan ligga till grund för lagstiftning. *Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anser att promemorian gör en grundlig och samvetsgrann EU-rättslig prövning och att det inte finns något som tyder på att avvägningarna inte skulle vara EU-rättsligt godtagbara. *Kommerskollegium* anser att förslagen bör kunna motiveras EU-rättsligt men att det behöver göras en ordentlig proportionalitetsbedömning. *Svenska ILO-kommittén* anser att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner. *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att man bör se över sanktionerna för brott mot utstationeringsreglerna och önskar se kraftigare sanktioner. *Kronofogdemyndigheten* har synpunkter på reglerna om verkställighet av sanktionsavgifter.

Skälen för regeringens förslag

En sanktionsavgift för arbetsgivaren och tjänstemottagaren bidrar till en effektivare tillsyn

För att se till att utstationerande arbetsgivare lämnar dokumentation om att anmälningsskyldigheten har fullgjorts och att mottagaren av tjänsten underrättat Arbetsmiljöverket i de fall dokumentation inte har lämnats bör det finnas effektiva och ändamålsenliga sanktioner. I promemorian föreslås att en sanktionsavgift ska tas ut om skyldigheterna inte efterlevs. De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, t.ex. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Skatteverket*. Vissa remissinstanser är kritiska till förslaget, t.ex. *Svenskt Näringsliv* och *Arbetsmiljöverket*. *Arbetsdomstolen* anser att tjänstemottagarens underrättelseskyldighet framstår som ingripande och att det kan ifrågasättas om sanktionsavgift är en lämplig påföljd. I denna del gör regeringen följande överväganden.

Sanktionsavgift är den sanktion som har valts i utstationeringslagen för överträdelser av den utstationerande arbetsgivarens skyldigheter när det gäller anmälan och kontaktperson. Bedömningen av om tjänstemottagaren har underrättat Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen är av okomplicerat slag. Mot denna bakgrund, och då det följer systematiken i utstationeringslagen i övrigt, bör sanktionsavgift vara en lämplig sanktion för tjänstemottagaren vid överträdelser av bestämmelsen om skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket. En sanktionsavgift bör införas även för utstationerande arbetsgivare som underlåter att lämna dokumentation till mottagaren av tjänsterna.

Svenskt Näringsliv framhåller att promemorians förslag innebär ett strikt ansvar, vilket enligt föreningen förstärker de negativa effekterna. Regeringen anser dock att det inte bör införas något krav på oaktsamhet eller liknande. En sådan ordning skulle riskera att göra regelverket mindre effektivt. För att sanktionsavgiften ska vara ett effektivt medel för att säkerställa att reglerna följs bör den inte förutsätta oaktsamhet. Sanktionsavgiften bör kunna jämkas och efterges om det skulle vara oskäligt att ta ut den. Detta gör det möjligt att beakta de omständigheter som ligger till grund för att arbetsgivaren inte har lämnat dokumentation till tjänstemottagaren eller för att tjänstemottagaren inte har underrättat Arbetsmiljöverket.

Det är svårt att, vilket *TCO* efterfrågar, närmare redovisa i vilka fall och under vilka omständigheter jämkning kan komma i fråga. Det är fråga om en prövning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. I förarbetena till nuvarande bestämmelser om anmälningsskyldighet vid utstationering (prop. 2012/13:71 s. 45) framgår att bestämmelsen om jämkning bör tillämpas varsamt så att den förebyggande effekten inte går förlorad och att viss ledning bör kunna hämtas i Arbetsdomstolens praxis när det gäller jämkning av allmänt skadestånd. Samma resonemang gör sig fortfarande gällande.

Svenska Transportarbetareförbundet och *Kronofogdemyndigheten* har mer generella synpunkter på sanktionsreglerna i utstationeringsregelverket. *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att man bör se över sanktionerna för brott mot utstationeringsreglerna och önskar se kraftigare sanktioner. Regeringen konstaterar att en sanktionsavgift enligt nuvarande

15 § utstationeringslagen ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor och att närmare bestämmelser om avgiften finns i utstationeringsförordningen. Det saknas anledning att i detta sammanhang ändra regleringen om sanktionsavgiftens storlek i utstationeringslagen.

Kronofogdemyndigheten anser att bestämmelserna om verkställighet av sanktionsavgifter i utstationeringslagen bör ses över. Enligt myndigheten krävs det en uttrycklig föreskrift om att verkställighet får ske enligt utsökningsbalken för att ett godkänt föreläggande om sanktionsavgift ska vara verkställbart. Vidare måste det enligt myndigheten göras en hänvisning till lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m., indrivningslagen, för att sanktionsavgifter ska handläggas enligt den lagen.

Regeringen konstaterar att en sanktionsavgift kan tas ut genom ett godkänt avgiftsföreläggande eller en dom i förvaltningsrätten. Ett godkänt avgiftsföreläggande gäller enligt utstationeringslagen som ett lagakraftvunnet avgörande från domstol om att avgift ska tas ut. Ett avgiftsföreläggande enligt utstationeringslagen som har godkänts är verkställbart (se 3 kap. 1 § första stycket 3 utsökningsbalken och prop. 2012/13:143 s. 77). I lagens indrivningsbestämmelse finns en upplysning om att indrivningslagen är tillämplig när en obetald avgift har lämnats för indrivning. Bestämmelsen gör ingen skillnad på godkända och utdömda avgifter.

Sanktionsavgiften för arbetsgivaren och tjänstemottagaren är förenlig med EU-rätten

Som utvecklats tidigare i denna lagrådsremiss talar mycket för att utstationeringsregistret inte ger en rättvisande bild av antalet utstationerade arbetstagare, vilket bl.a. leder till att arbetstagarorganisationerna har svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Mot denna bakgrund bör de administrativa kraven och kontrollåtgärderna göras mer verkningsfulla. Det föreslås att utstationerade arbetsgivare ska vara skyldiga att lämna dokumentation och att tjänstemottagare ska vara skyldiga att underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven dokumentation. Det bedöms nödvändigt att förena dessa skyldigheter med en sanktionsavgift för att skapa en mer effektiv tillsyn och för att skydda de utstationerade arbetstagarna. Detta är ett tvingande skäl av allmänintresse. Förslagen är ägnade att säkerställa att detta mål uppnås och bedöms nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka och kontrollera och följa upp efterlevnaden av att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslagen bedöms alltså vara motiverade och proportionerliga i enlighet med unionsrätten, och utgör därför tillåtna inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster.

10.5 Rätt att meddela föreskrifter

Regeringens förslag: Regeringen ska få meddela föreskrifter om undantag från bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation till tjänstemottagaren och tjänstemottagarens undermålskyldighet.

Det ska upplysas om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om vad en underrättelse från tjänstemottagaren ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorian har inte något förslag om en upplysning om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om vad en underrättelse från tjänstemottagaren ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna är positiva till förslaget om en möjlighet att meddela föreskrifter om undantag eller har inte några invändningar i den delen. Bland andra *Transportstyrelsen* och *Sveriges Kommuner och Regioner* tillstyrker förslaget. *Saco* anser att det är bra att det ges möjlighet att göra undantag från arbetsgivarens och tjänstemottagarens skyldigheter genom föreskrifter. *Föreningen Bygghuset* i Sverige avstyrker förslaget i dess helhet. *TCO* noterar att förslaget inte innehåller något bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter om vad en underrättelse från tjänstemottagaren till Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation ska innehålla eller hur den ska vara utformad. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt nuvarande 12 § utstationeringslagen får regeringen meddela föreskrifter om undantag från skyldigheten för utstationerande arbetsgivare att anmäla utstationeringen till Arbetsmiljöverket. Möjligheten för regeringen att meddela undantag kan avse t.ex. undantag för en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänster. Det framstår som naturligt att regeringen ska ha möjlighet att meddela föreskrifter om undantag från arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation och tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation.

Som *TCO* noterar föreslår promemorian inte någon bestämmelse om möjligheten att meddela föreskrifter om vad en underrättelse från tjänstemottagaren till Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation ska innehålla eller hur den ska vara utformad. När det gäller utstationerade arbetsgivares anmälningar om utstationering och kontaktperson finns sådana bestämmelser.

Regeringen bör ha möjlighet att meddela föreskrifter om vad en sådan underrättelse ska innehålla och hur den ska vara utformad. Sådana föreskrifter förutsätter inte något särskilt normgivningsbemyndigande, utan kan meddelas med stöd av den s.k. restkompetensen eller genom verkställighetsföreskrifter. Regeringen anser dock att det i utstationeringslagen bör införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela sådana föreskrifter. En sådan upplysning är lämplig eftersom det gör det tydligt att det kan finnas kompletterande bestämmelser i frågan utöver själva lagen.

I nuvarande 12 § andra stycket utstationeringslagen finns en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan komma att meddela föreskrifter om vad anmälningar om utstationering och om kontaktperson enligt nuvarande 10 och 11 §§ ska innehålla och hur de ska vara utformade. Det är lämpligt att den nu aktuella upplysningsbestämmelsen anges i anslutning till detta i en gemensam bestämmelse. Bestämmelsen bör dock formuleras om något för att tydligt ge uttryck för att det är fråga om en sådan upplysningsbestämmelse.

10.6 Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att bestämmelserna följs även när det gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige och tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation.

Arbetsmiljöverket ska ha rätt att efter begäran få de upplysningar och handlingar samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsynen enligt lagen om utstationering av arbetstagare.

Arbetsmiljöverket ska för tillsynen ges tillträde till ett arbetsställe och ska få göra undersökningar där. Polismyndigheten ska lämna den handräckning som behövs för tillsynen.

Arbetsmiljöverket ska få besluta de förelägganden som behövs för tillsynen. Ett beslut om föreläggande ska få förenas med vite. Rätten att besluta om förelägganden i förhållande till tjänstemottagaren ska inte gälla om en enskild person mottar tjänsterna för privat bruk.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorian föreslår att 7 kap. 3, 5 och 7 §§ arbetsmiljölagen ska tillämpas vid tillsynen.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, bl.a. *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Transportstyrelsen* och *Arbetsdomstolen*. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* välkomnar att Arbetsmiljöverket får utökade möjligheter att utöva tillsyn. Förbundet, liksom bl.a. *Saco* och *TCO*, anser att det är viktigt att Arbetsmiljöverkets tillsyn även omfattar frågan om det är fråga om en utstationering eller inte. *Arbetsmiljöverket* tillstyrker förslaget att myndigheten får befogenheter att begära in upplysningar och handlingar, att myndigheten ges tillträdesrätt till arbetsställen och ges rätt att besluta om förelägganden men är tveksamt till rätten att besluta om förbud i samband med tillsynen. Myndigheten har också synpunkter på den lagtekniska utformningen. *TCO* ställer sig frågande till Arbetsmiljöverkets behov av att vid tillsynen ta prov. *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* ifrågasätter att befogenheterna också ska gälla i förhållande till tjänstemottagaren men anser i övrigt att förslaget framstår som väl motiverat. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att förslaget inte står i strid mot EU-rätten. *Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden)* anser att promemorian gör en grundlig och samvetsgrann EU-rättslig prövning och att det inte finns något som tyder på att

avvägningarna inte skulle vara EU-rättsligt godtagbara. *Svenska ILO-kommittén* anser att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner. *Kammarrätten i Stockholm* har synpunkter på lagtextens redaktionella utformning. *Svenskt Näringsliv* och *Föreningen Byggföretagen i Sverige* avstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Arbetsmiljöverkets tillsyn över bestämmelserna om anmälningsskyldighet

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i utstationeringslagen om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs. Flera remissinstanser på arbetstagar sidan, t.ex. *TCO*, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *Saco* har flera önskemål om hur Arbetsmiljöverkets tillsyn bör gå till. Bland annat anförs att Arbetsmiljöverket bör bedöma om en utstationering faktiskt föreligger, att företag som har fast driftsställe i Sverige bör tas bort ur utstationeringsregistret, att stickkontroller av företag i utstationeringsregistret bör göras och att information vid behov bör delas med andra berörda myndigheter. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser också att det bör ingå i Arbetsmiljöverkets tillsyn att i varje enskilt fall granska att den information som lämnas in av företagen är korrekt.

För att reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering ska fungera i praktiken är det centralt att det finns en fungerande tillsyn. Arbetsmiljöverket har till uppgift att inom de ramar som regelverket anger utöva en ändamålsenlig tillsyn över bestämmelserna om anmälningsskyldighet. Arbetsmiljöverket bör ha tillsyn även över de bestämmelser som föreslås i denna lagrådsremiss om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation och tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven dokumentation.

Det kan konstateras att det inte finns några bestämmelser i utstationeringslagen om befogenheter för Arbetsmiljöverket att t.ex. begära in uppgifter av den svenska tjänstemottagaren vid tillsynen. De befogenheter myndigheten har enligt arbetsmiljölagen är inte tillämpliga vid tillsyn enligt utstationeringslagen. Detta kan leda till att Arbetsmiljöverkets tillsyns- och utredningsarbete försvåras och att färre utstationeringar anmäls. I förlängningen kan det också medföra att arbetstagarorganisationerna får det svårare att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagararna.

Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket underlättar myndighetens arbete och bidrar till att syftet med regelverket uppnås

I promemorian föreslås att Arbetsmiljöverkets befogenheter ska utökas på så sätt att myndigheten får rätt att begära in upplysningar, handlingar och prov samt påkalla undersökningar, rätt till tillträde till ett arbetsställe och rätt att besluta om förelägganden och förbud i den utsträckning som följer av 7 kap. 3, 5 och 7 §§ arbetsmiljölagen. Enligt promemorians förslag ska befogenheterna kunna riktas mot motsvarande krets som enligt arbetsmiljölagen, med tillägg av tjänstemottagaren i Sverige. De flesta av

remissinstanserna är positiva till att Arbetsmiljöverkets befogenheter utökas eller har inte några invändningar mot förslaget i denna del, bl.a. *Sveriges Kommuner och Regioner, TCO, Transportstyrelsen* och *Arbetsdomstolen*.

Svenskt Näringsliv har inte någon invändning i sig mot att Arbetsmiljöverkets möjligheter till tillsyn tydliggörs men avstyrker promemorians förslag, som innebär att vissa av arbetsmiljölagens regler görs tillämpliga genom en hänvisning i utstationeringslagen. Föreningen framhåller att arbetsmiljölagens regler är utformade för en annan situation och att förslaget innebär mycket stora befogenheter för Arbetsmiljöverket.

Föreningen anför vidare att bedömningen av om arbetsgivaren har överträtt sina skyldigheter ofta är av okomplicerat slag och att det ofta inte torde krävas några förelägganden eller förbud och hänvisar till vad som uttalades när reglerna om anmälningsskyldighet infördes (jfr prop. 2012/13:71 s. 44).

Sedan bestämmelserna om anmälningsskyldighet infördes har Arbetsmiljöverket påtalat behov av ytterligare befogenheter för att effektivt kunna utöva tillsynen. I vissa fall kan Arbetsmiljöverket behöva ytterligare information i sin tillsyn. Sådan information kan behövas t.ex. för att Arbetsmiljöverket ska kunna komma i kontakt med de inblandade aktörerna och för att myndigheten ska kunna avgöra om det föreligger en sådan situation att arbetsgivaren är skyldig att följa reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson. En befogenhet att vid tillsynen förena ett beslut om föreläggande med vite för att framtvinga information är ett viktigt medel för en effektivare tillsyn.

Regeringen anser att det är en rimlig utgångspunkt att de utökade befogenheterna för Arbetsmiljöverket i huvudsak tillämpas på motsvarande sätt som myndighetens befogenheter enligt 7 kap. 3, 5 och 7 §§ arbetsmiljölagen. Vissa anpassningar bör dock göras så att befogenheterna blir mer anpassade för och inte går längre än vad som behövs för myndighetens tillsyn av bestämmelserna om anmälningsskyldighet i utstationeringslagen.

Arbetsmiljöverket tillstyrker i huvudsak promemorians förslag om att myndigheten får utökade befogenheter men är tveksamt till behovet för Arbetsmiljöverket att kunna besluta om förbud i samband med tillsynen. Mot denna bakgrund anser regeringen det inte finns skäl att utöka myndighetens befogenheter till att omfatta beslut om förbud.

Arbetsmiljöverket bör få rätt att begära in upplysningar och handlingar samt påkalla undersökningar. Däremot bedömer regeringen att Arbetsmiljöverket inte har behov av att kunna ta prover vid tillsynen. Myndigheten bör därför inte ges den befogenheten.

Arbetsmiljöverket bör få rätt till tillträde till ett arbetsställe. På samma sätt som anges i 7 kap. 5 § arbetsmiljölagen bör Polismyndigheten lämna den handräckning som behövs för att Arbetsmiljöverket ska kunna utöva tillsynen.

Arbetsmiljöverket bör ges rätt att besluta om förelägganden och att förena ett sådant föreläggande med vite.

När det gäller frågan om befogenheterna också bör gälla i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsten anser *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* att det framstår som omotiverat. Visserligen kan det inte uteslutas att det, som förbundet anför, i enskilda fall uppstår praktiska

svårigheter att identifiera vem mottagaren av tjänsten är. Det är dock enligt regeringens mening inte ett skäl att utesluta tjänstemottagaren från den krets som befogenheterna ska kunna riktas mot. Utökade befogenheter i förhållande även till tjänstemottagaren kan vara till hjälp vid en tillsyn av efterlevnaden av utstationeringslagen.

Enligt regeringens mening bör Arbetsmiljöverkets befogenheter och möjlighet att besluta om förelägganden gälla i den utsträckning det behövs för tillsynen. Vid bedömningen i det enskilda fallet ska proportionalitetsprincipen tillämpas, se 5 § förvaltningslagen (2017:900). Utöver att åtgärderna inte får göras mer långtgående än vad som behövs för tillsynen i ärendet krävs det att det Arbetsmiljöverket vill uppnå t.ex. med att få tillgång till visst utredningsmaterial står i rimligt förhållande till de olägenheter som kan antas uppstå för den som berörs av åtgärden.

Det kan finnas behov av att t.ex. inhämta upplysningar från flera olika aktörer, t.ex. arbetsgivare, tjänstemottagare och en sådan byggarbetsmiljösamordnare som avses i 3 kap. arbetsmiljölagen.

Ett behov av att besluta om vitesförelägganden bör främst föreligga i förhållande till arbetsgivare och tjänstemottagare. Det kan dock inte uteslutas att det i vissa fall kan finnas behov av att kunna rikta ett sådant föreläggande även mot någon annan. Ett exempel på detta kan vara att det med fog kan antas finnas utstationerade arbetstagare på en arbetsplats men det är oklart vilket av flera företag som är verksamma på arbetsplatsen som är den utstationerande arbetsgivaren. Det kan då finnas behov av att kunna rikta ett föreläggande mot ett företag som tros vara arbetsgivare, trots att Arbetsmiljöverket inte vet säkert att så är fallet.

Rätten att förena förelägganden med vite bör dock inte gälla i förhållande till tjänstemottagaren när denne är en privatperson som mottar tjänsten för privat bruk, då detta framstår som alltför ingripande.

Den lagtekniska utformningen

Vad gäller den lagtekniska utformningen delar regeringen *Arbetsmiljöverkets* uppfattning, att tillsynsbefogenheterna i utstationeringslagen bör formuleras fristående och inte som hänvisningar till arbetsmiljölagen.

De utökade befogenheterna är förenliga med EU-rätten

De föreslagna ändringarna av Arbetsmiljöverkets befogenheter syftar till att skapa en mer effektiv tillsyn och att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket utgör ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås. Den bedöms också vara nödvändig för att man effektivt ska kunna övervaka och kontrollera att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet följs. Förslaget bedöms vara motiverat och proportionerligt i enlighet med unionsrätten, och utgör därför en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster. I sammanhanget kan också nämnas att artikel 10 i tillämpningsdirektivet ställer krav på medlemsstaterna att det finns lämpliga och effektiva kontrollsystem och att det genomförs effektiva och lämpliga inspektioner för att kontrollera efterlevnaden av utstationeringsregelverket.

11 Skadeståndsbestämmelser

11.1 Ändrade skadeståndsregler i utstationeringslagen

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska betala skadestånd till

- den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd, även när det gäller kollektivavtal som reglerar villkoren vid långvarig utstationering,
- den arbetstagarorganisation som har gjort begäran vid brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning, även när det gäller sådana handlingar som behövs för att bedöma om villkoren vid långvarig utstationering har följts,
- den utstationerade arbetstagaren vid brott mot skyldigheten att upplysa arbetstagare om den sammanlagda tid som en eller flera arbetstagare har varit utstationerade här i landet för att utföra samma arbete på samma plats, och
- den utstationerade arbetstagaren vid brott mot repressalieförbudet, även i de fall arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om villkoren vid långvarig utstationering.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sieps* efterfrågar en diskussion om varför skadeståndssanktionen för brott mot upplysningsskyldigheten är motiverad. *Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen)* anser att förslaget om en skadeståndssanktionerad utökad upplysningsskyldighet inte kan anses oproportionerligt. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Skadeståndsskyldighet för brott mot arbetsgivarens upplysningsskyldighet

I avsnitt 7.4 föreslås en utökad upplysningsskyldighet när det gäller och i så fall under vilken sammanlagd tid andra arbetstagare har varit utstationerade här i landet för att utföra samma arbete på samma plats.

Utredningen föreslår att den arbetsgivare som bryter mot upplysningsskyldigheten ska vara skadeståndsskyldig mot arbetstagaren. *Sieps* anser att det krävs en diskussion om varför skadeståndsskyldigheten är motiverad och proportionerlig.

Enligt regeringen är det en förutsättning för ett effektivt genomförande av ändringsdirektivets regler om utstationerade arbetstagares rätt till villkor vid långvarig utstationering att brott mot upplysningsskyldigheten leder till någon sanktion för arbetsgivaren. Mot bl.a. den bakgrunden delar regeringen *Lunds universitets (Juridiska fakultetsstyrelsen)* bedömning att det inte heller kan anses vara oproportionerligt att brott mot upplysningsskyldigheten medför en sanktion.

När det gäller vilken typ av sanktion som bör komma i fråga gör regeringen följande överväganden. Skadestånd är en vanlig sanktion för brott mot regler som skyddar enskilda arbetstagares rättigheter. Skadestånd används också som sanktion för överträdelse av andra bestämmelser i utstationeringslagen som syftar till att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter. Det saknas anledning att i fråga om arbetsgivarens utökade upplysningsskyldighet frångå den brukliga sanktionen vid brott mot arbetsrättsliga skyddsregler. Det bör därför finnas en skadeståndsskyldighet för en arbetsgivare som bryter mot upplysningsskyldigheten.

Skadeståndet bör, liksom övriga skadestånd enligt utstationeringslagen, innefatta ersättning för den förlust som har uppkommit och för den kränkning som har inträffat. Skadeståndet bör också, på sedvanligt sätt, kunna sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt.

Övriga ändringar av skadeståndsreglerna till följd av bestämmelserna om villkoren vid långvarig utstationering

I nuvarande 24 § utstationeringslagen regleras arbetsgivarens skadeståndsskyldighet vid brott mot vissa bestämmelser i utstationeringslagen. I denna lagrådsremiss föreslås att flera av dessa bestämmelser ska justeras till följd av ändringsdirektivets bestämmelser om villkoren vid långvarig utstationering. Det är naturligt att skadeståndsskyldigheten för arbetsgivarna justeras i motsvarande mån, enligt följande.

I avsnitt 7.5 föreslås att arbetstagarorganisationernas rätt att vidta stridsåtgärder till stöd för kollektivavtal vid utstationering ska kompletteras med en rätt att under vissa förutsättningar också kräva kollektivavtal som reglerar villkoren vid långvarig utstationering. Redan i dag kan utstationerande arbetsgivare, under vissa förutsättningar, bli skadeståndsskyldiga vid brott mot ett kollektivavtal som innehåller villkor inom den hårda kärnan eller villkor för utstationerade utyrda arbetstagare och som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller ett varsel om en sådan åtgärd. En motsvarande skadeståndssanktion bör gälla vid brott mot ett kollektivavtal som reglerar villkoren vid långvarig utstationering.

I avsnitt 7.8 föreslås att den rätt som arbetstagarorganisationer i dag har att begära handlingar av utstationerande arbetsgivare även ska gälla sådana handlingar som behövs för att bedöma om villkoren vid långvarig utstationering har följts. Den gällande skyldigheten för arbetsgivare att tillhandahålla handlingar som behövs för att bedöma efterlevnaden av villkoren vid utstationering är skadeståndssanktionerad. Det är rimligt att en motsvarande skadeståndsskyldighet gäller för arbetsgivare vid underlåtenhet att tillhandahålla de handlingar som behövs för att bedöma om villkoren vid långvarig utstationering har följts.

Som behandlas i avsnitt 7.9 bör repressalieförbudet utvidgas till att gälla fall då repressalien grundar sig på att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om villkoren vid långvarig utstationering. Det är rimligt att arbetsgivarens skadeståndsskyldighet i förhållande till arbetstagaren utvidgas i motsvarande mån.

Mot denna bakgrund bör vissa justeringar göras i utstationeringslagens bestämmelser om skadestånd.

11.2 Ändrade skadeståndsregler i uthyrningslagen

Regeringens förslag: Ett kundföretag som bryter mot skyldigheterna att lämna information till bemanningsföretaget ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag. Bestämmelsen i utredningens förslag har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: *Sveriges Advokatsamfund* avstyrker förslaget om en skadeståndssanktionerad informationsskyldighet mellan näringsidkare. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens språkliga utformning och anser att ordet förlust bör användas i stället för skada. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Det bör införas sanktioner vid brott mot bestämmelserna om kundföretags informationsskyldighet

I avsnitt 6.4 och 6.5 föreslås att nya informationsskyldigheter ska införas för kundföretag i förhållande till bemanningsföretag. Detta krävs för att genomföra artiklarna 1.3 tredje stycket och 3.1b andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. Det framgår inte av ändringsdirektivet vad följden ska bli om ett kundföretag bryter mot dessa informations-skyldigheter. Det framgår dock att det ska finnas sanktioner för överträdelse av de nationella bestämmelser som har antagits enligt direktivet och att dessa ska vara effektiva, proportionella och avskräckande, se artikel 5 i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Utredningen föreslår en skadeståndssanktion för kundföretaget i förhållande till bemanningsföretaget. *Sveriges advokatsamfund* avstyrker förslaget. Enligt samfundet framstår en tvingande skadeståndspåföljd mellan två näringsidkare som systemfrämmande i ett arbetsrättsligt sammanhang. En sådan skyldighet skulle vidare enligt samfundet komplicera avtalsförhållandet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget mot bakgrund av de standardavtal som finns på området. Enligt samfundet vore det lämpligare med en sanktionsavgift mot det företag som inte lämnar informationen, varefter det får avgöras mellan parterna vem av dem som slutligen ska bära kostnaden.

Regeringen konstaterar att de nu aktuella informationsskyldigheterna skiljer sig från övriga skyldigheter i utstationeringsregelverket på det sättet att de gäller mellan två näringsidkare. Regeringen delar dock utredningens bedömning att ett korrekt genomförande förutsätter att informations-skyldigheterna medför någon sanktion.

Det är rimligt att en sanktion för brott mot informationsskyldigheterna riktas mot kundföretaget, som är den som är skyldig att lämna informationen.

Det är också rimligt att kundföretagets skyldighet gäller i förhållande till den part som har rätt till informationen, dvs. arbetsgivaren. Visserligen syftar de aktuella informationsskyldigheterna till att arbetstagare ska få rätt villkor vid utstationering. Det är dock inte arbetstagaren utan arbets-tagarens arbetsgivare, bemanningsföretaget, som ska ha rätt till

informationen. Det är bemanningsföretaget som riskerar att drabbas av en skada om företaget inte får rätt information. Om en sådan brist på information leder till att arbetstagaren får en för låg lön, kan bemanningsföretaget bli skadeståndsskyldigt i förhållande till arbetstagaren.

Eftersom informationskyldigheten bör gälla kundföretaget i förhållande till motparten i ett tjänsteavtal ligger skadeståndet som sanktion närmast till hands. Skadeståndsskyldigheten bör omfatta ersättning för den skada som har uppstått för bemanningsföretaget till följd av att informationen inte har lämnats. Som *Arbetsdomstolen* anger bör i lagtexten ordet förlust användas i enlighet med vad som gäller i övriga skadeståndsbestämmelser i uthyrningslagen. En sådan förlust skulle kunna uppstå om arbetsgivaren på grund av bristande information inte ger en utstationerad arbetstagare rätt villkor och därför själv blir skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren. Någon möjlighet till allmänt skadestånd bör dock inte finnas. En skyldighet att betala ekonomiskt skadestånd får anses vara tillräckligt effektiv för att säkerställa att informationskyldigheten fullgörs, samtidigt som den inte går längre än vad som krävs utifrån det syfte som ska uppnås med sanktionen.

12 Rättegångsbestämmelser

12.1 Ändrade rättegångsregler i utstationeringslagen

12.1.1 Tillämplig rättegångsordning

Regeringens förslag: Mål om tillämpningen av författningsreglerade villkor som gäller vid långvarig utstationering och om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagare om den sammanlagda tid som en eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I utredningens förslag anges inte att det bara gäller i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetsstvister) handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans. I dessa tvister kan den avtalslutande arbetstagarorganisationen i vissa fall föra talan direkt i Arbetsdomstolen. Den avtalslutande arbetstagarorganisationen har under vissa förutsättningar möjlighet att föra talan för sina medlemmar eller före detta medlemmar. En arbetstagare som själv vill föra sin talan kan inte föra talan direkt i Arbetsdomstolen utan måste alltid börja vid tingsrätt med möjlighet att överklaga till Arbetsdomstolen.

I nuvarande 25 § utstationeringslagen anges i dag vilka tvister enligt den lagen som ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Det gäller bl.a. mål som rör lagreglerade villkor inom den hårda kärnan. Även mål om villkoren vid långvarig utstationering bör handläggas enligt den lagen. I allmänhet torde sådana tvister röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. För att utesluta möjligheten att lagen om rättegången i arbetstvister pekas ut som tillämplig rättegångsordning för något mål som inte rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare bör detta anges som en förutsättning.

Även mål som rör den i avsnitt 7.4 föreslagna utökade upplysningskyldigheten för arbetsgivare bör handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, då sådana mål rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Regeringen föreslår mot denna bakgrund att mål om tillämpningen av författningsreglerade villkor som gäller vid långvarig utstationering och mål om arbetsgivarens upplysningsplikt ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

12.1.2 Tidsfrister och preskription

Regeringens förslag: I mål om tillämpningen av de författningsreglerade villkor som gäller vid långvarig utstationering ska i fråga om preskription tillämpas det som gäller enligt svensk lag eller annan författning för arbetstagare i motsvarande situation.

I mål om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om och i så fall under vilken sammanlagds tid en eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats ska bestämmelserna i lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas när det gäller inom vilken tid förhandling ska begäras eller talan väckas.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag. Bestämmelsen i utredningens förslag har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Författningsreglerade villkor vid långvarig utstationering

I avsnitt 7.1 föreslås att en arbetsgivare vid långvarig utstationering på arbetstagaren ska tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som enligt lag eller annan författning är tillämpliga på motsvarande arbetstagare i Sverige, med vissa undantag. Det görs inte någon uppräknning av vilka författningar som kan komma i fråga. En fråga som uppstår är vilka tidsfrister och preskriptionsregler som ska tillämpas när det gäller en utstationerad arbetstagares krav enligt sådana författningsreglerade villkor som blir tillämpliga först vid långvarig utstationering. Det är enligt regeringens mening lämpligast att samma preskriptionsregler ska gälla som normalt gäller enligt den arbetsrättsliga författning som är aktuell i det enskilda fallet. Detta motsvarar utredningens förslag, som inte heller

någon remissinstans har invänt emot. Bestämmelsen bör dock av tydlighets skull utformas något annorlunda än vad utredningen föreslår. I mål om tillämpningen av de författningsreglerade villkor som gäller vid långvarig utstationering bör, i fråga om preskription, det tillämpas som gäller enligt svensk lag eller annan författning för arbetstagare i motsvarande situation.

Den utökade upplysningsskyldigheten för arbetsgivare

I avsnitt 7.4 föreslås en skyldighet för arbetsgivare att upplysa en utstationerad arbetstagare om han eller hon ersätter en annan arbetstagare. Det är en vanlig ordning att svensk arbetsrättslig lagstiftning hänvisar till preskriptionsfristerna i medbestämmandelagen. I mål om flera av de skyldigheter som arbetsgivare har enligt utstationeringslagen tillämpas också medbestämmandelagens preskriptionsfrister. Det är rimligt att det samma ska gälla i mål om en utökad upplysningsskyldighet. Medbestämmandelagens preskriptionsbestämmelser bör därför tillämpas i denna del när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

12.2 Ändrade rättegångsregler i uthyrningslagen

Regeringens förslag: Den hänvisning till preskriptionsreglerna i lagen om medbestämmande i arbetslivet som i dag görs i fråga om skadeståndstalan enligt lagen om uthyrning av arbetstagare ska inte gälla i fråga om skadestånd för brott mot kundföretags skyldigheter att lämna information till bemanningsföretag.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Uthyrningslagen, behandlar i dag endast skyldigheter som kundföretag och bemanningsföretag har i förhållande till arbetstagare. I avsnitt 6.4 och 6.5 föreslås att det ska införas nya skadeståndssanktionerade informationsskyldigheter i den lagen som rör förhållandet mellan kundföretag och bemanningsföretag. Reglerna om preskription och rättegång i uthyrningslagen kan därför behöva justeras.

I 16 § uthyrningslagen hänvisas det till vissa bestämmelser i medbestämmandelagen vad gäller preskription av skadeståndstalan. Dessa arbetsrättsliga preskriptionsregler bör inte tillämpas på nu aktuella skadeståndsfordringar. I stället bör vanliga preskriptionsregler tillämpas. Det som sägs i uthyrningslagen om att medbestämmandelagens preskriptionsregler ska tillämpas bör därför inte gälla när en talan gäller skadestånd på grund av ett kundföretags överträdelse av skyldigheterna att informera bemanningsföretag.

I 17 § uthyrningslagen anges att mål mellan arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan arbetstagare och kundföretag ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Tvister om de nu aktuella informationsskyldigheterna kommer inte att gälla mål mellan arbetstagare och ett kund- eller bemanningsföretag. I stället kommer det att handla om mål mellan två näringsidkare. En tvist om skadestånd på

grund av att kundföretaget har brutit mot informationsskyldigheterna torde aldrig kunna utgöra en arbetstvist. Mål om skadeståndsskyldigheterna bör handläggas av de allmänna domstolarna enligt reglerna i rättegångsbalken. Det krävs därmed inte någon ändring av 17 § uthyrningslagen.

13 De regionala skyddsombudens tillträdesrätt ska utvidgas

Regeringens förslag: Ett regionalt skyddsombud ska få utses för ett arbetsställe där en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället, även om sammanslutningen saknar medlemmar på arbetsstället.

Förslaget i SOU 2017:24: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det. Bland andra *Arbetsmiljöverket*, *Lunds universitet* och *Saco* är positiva. Bland andra *Arbetsdomstolen*, *Kommerskollegium*, *Örebro universitet* och *Medlingsinstitutet* har inte några synpunkter på förslaget. *Arbetsförmedlingen* är positiv till förslaget och framhåller att ett stärkt arbetsmiljöarbete är särskilt viktigt för personer som har en utsatt position på arbetsmarknaden. *Migrationsverket* anser att förslaget är en relevant åtgärd för att nå arbetstagare som annars hade varit skyddslösa. *Transportstyrelsen* anser att förslaget motiveras väl. *TCO* tillstyrker förslaget men framhåller att en ändring av tillträdesrätten inte får leda till att en ansvarsförskjutning till parterna eller till att de regionala skyddsombudens roll förändras. Även *LO* ställer sig i och för sig positiv till förslaget men anser att det är otillräckligt för att komma till rätta med problemet att vissa företag använder en dålig arbetsmiljö för att få konkurrensfördelar. *Naturvetarna* är positiva till en utökning av de regionala skyddsombudens tillträdesrätt men anser att den bör utökas ännu mer och att de regionala skyddsombudens roll bör förtydligas. *Stockholms universitet* ställer sig positivt till förslaget men anser att det vore önskvärt om arbetsmiljörätten och arbetsledningsrätten var mer samstämmiga. *Svenska ILO-kommittén* gör bedömningen att förslaget inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner. *Arbetsgivarverket*, *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarföreningen KFO*, *Företagarna*, *Kommunala Företagens Samorganisation*, *Fastigo* och *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget. Bland andra *Svenskt Näringsliv* ser ett antal problem med den regionala skyddsombudsverksamheten. *Sveriges Kommuner och Regioner* avstår från att ta ställning för eller emot förslaget. *Regelrådet* konstaterar att förslaget inte får effekter av sådan betydelse för företag att rådet yttrar sig. *Sieps* konstaterar att förslaget är förenligt med EU-rätten. *Saco studentråd* betonar vikten av att värna bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160) som gäller studerandeskyddsombud.

Skälen för regeringens förslag

Arbetsmiljölagens reglering om skyddsombud och regionala skyddsombud

För ett fungerande arbetsmiljöarbete är det avgörande att det finns en god samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Inom ramen för det gemensamma arbetsmiljöansvaret fyller lokala och regionala skyddsombud viktiga funktioner. Bestämmelser om lokala och regionala skyddsombud finns i arbetsmiljölagen.

Enligt 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska det utses ett eller flera skyddsombud bland arbetstagarna på ett arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Om det inte finns någon sådan organisation utses skyddsombud av arbetstagarna. Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.

Vid ett arbetsställe där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts ska det dessutom finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. En skyddskommitté ska tillsättas även vid arbetsställen med ett mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där någon skyddskommitté inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagare. Ett sådant skyddsombud kallas ett regionalt skyddsombud. Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Detta framgår av 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och det innebär bl.a. att skyddsombud har en tillträdesrätt till de arbetsplatser som skyddsombudet har behov av att besöka inom arbetsstället.

Det finns ett behov av att utvidga de regionala skyddsombudens tillträdesrätt

Den svenska arbetsmarknaden har utvecklats under de senaste decennierna. Rörligheten på arbetsmarknaden har ökat. Arbetstagare stannar allt kortare på en och samma arbetsplats och andelen visstidsanställda, inhyrda och utstationerade arbetstagare har blivit större. Allt detta medför att arbetstagares anknytning till och engagemang för arbetsplatsen blir svagare. Det blir då svårare att upprätthålla det samspel mellan arbetsgivare och arbetstagare som det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet förutsätter. Benägenheten och möjligheten för arbetstagare att ta fackliga uppdrag, exempelvis som lokalt skyddsombud, minskar. Samtidigt ökar antalet och andelen småföretag och mindre arbetsställen. Arbetsgivare på mindre arbetsplatser har ofta inte samma organisation kring arbetsmiljöarbetet som arbetsgivare på större arbetsplatser har.

Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden innebär att det finns anledning att anta att fler arbetstagare i dag jämfört med tidigare arbetar på en arbetsplats där det saknas ett lokalt skyddsombud. Det riskerar att

leda till att syftet med arbetsmiljölågstiftningen inte uppnås och till att det uppstår brister i det lokala arbetsmiljöarbetet. Ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete behövs för att förebygga ohälsa, arbetsplatsolyckor och i värsta fall dödsolyckor. De senaste åren har antalet dödsolyckor på arbetsplatser ökat.

Regionala skyddsombud har en grundläggande uppgift i att aktivera det lokala arbetsmiljöarbetet. De regionala skyddsombuden har också en viktig roll i att uppmärksamma arbetsmiljörisker på arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete i form av lokala skyddsombud eller skyddskommittéer.

Det finns anledning att ifrågasätta den nuvarande ordningen som innebär att ett regionalt skyddsombud endast kan utses av en arbetstagarorganisation som har någon medlem på arbetsstället. Den ökade rörligheten på arbetsmarknaden innebär en större risk för att det på en arbetsplats under perioder saknas arbetstagarare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation. Vidare har den fackliga organisationsgraden minskat sedan mitten av 1990-talet. Det finns enligt regeringen mot denna bakgrund anledning att utvidga möjligheten att utse regionala skyddsombud så att sådana kan få tillträde till fler arbetsställen.

Även ett kollektivavtalsförhållande bör ge rätt att utse ett regionalt skyddsombud

Utredningen föreslår att det ska införas en alternativ grund för att utse regionala skyddsombud, nämligen att arbetstagarorganisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället.

En majoritet av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har inte några invändningar mot det, bl.a. *LO*, *TCO*, *Saco*, *Lunds universitet*, *Arbetsdomstolen* och *Arbetsmiljöverket*.

Arbetsgivarverket och ett antal organisationer på arbetsgivarvidan, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna*, *Kommunala Företagens Samorganisation* och *Fastigo* avstyrker förslaget. Flera instanser menar att förslaget riskerar att göra arbetsmiljöarbetet mer till en facklig fråga och att man i stället bör verka för att underlätta det lokala arbetsmiljöarbetet. *Arbetsgivaralliansen* och *Arbetsgivarföreningen KFO* nämner samverkansavtal och ökad kunskap som tänkbara sätt att uppnå detta. Enligt *Svenskt Näringsliv* skulle förslaget inte leda till att fler lokala skyddsombud utses på arbetsplatserna. *Företagarna* ifrågasätter att förslaget skulle stärka arbetsmiljöarbetet. *Arbetsgivarverket* anser att en sådan anpassning av tillträdesrätten skulle strida mot principen om arbetstagarorganisationernas representativitet och att medlemskravet även fortsättningsvis bör gälla.

Regeringen delar den uppfattning som flera remissinstanser har gett uttryck för, nämligen att den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare på arbetsstället är väsentlig för arbetsmiljöarbetet. De senaste decenniernas utveckling har lett till en ökad risk för att det uppstår brister i arbetsmiljön. I sådana fall fyller de regionala skyddsombuden nödvändiga funktioner i att få igång samverkan om det lokala arbetsmiljöarbetet och i att uppmärksamma arbetsmiljörisker. Medlemskravet riskerar

dock att leda till att regionala skyddsombud inte får tillträde till arbetsställen där de skulle behövas.

Det bör därför införas en kompletterande möjlighet att utse regionala skyddsombud för arbetstagarorganisationer som har ett kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren på arbetsstället. Det bör, som utredningen föreslår, räcka med att arbetstagarorganisationen brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Det finns då även vid ett tillfälligt avtalslöst tillstånd en facklig anknytning till arbetsplatsen som grund för det regionala skyddsombudets verksamhet.

En sådan ordning gör också att förutsättningarna för att utse ett regionalt skyddsombud mer liknar vad som gäller vid val av lokala skyddsombud.

Med ett kollektivavtalsförhållande som grund finns det goda förutsättningar för ett partsgemensamt ansvar för arbetsmiljöarbetet. Som *Lunds universitet* anför ligger en sådan ordning också väl i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen. En sådan utvidgning av tillträdesrätten är en naturlig anpassning till dagens arbetsmarknad och bedöms kunna leda till ett bättre fungerande lokalt arbetsmiljöarbete. Det kan i sin tur bidra till att förebygga ohälsa, arbetsplatsolyckor och i värsta fall dödsolyckor. Detta ligger i linje med den nationella arbetsmiljöstrategin och nollvisionen mot dödsolyckor.

Naturvetarna anser att tillträdesrätten även bör omfatta arbetsställen där det varken finns medlemmar eller kollektivavtal, då de företag som har störst arbetsmiljöproblem är små och medelstora företag som i stor utsträckning saknar kollektivavtal. En sådan utökning av tillträdesrätten framstår dock enligt regeringens mening som olämplig och riskerar att göra de regionala skyddsombudens roll mer otydlig. Det framstår som systemfrämmande med en ordning där tillträdesrätten grundas varken på den koppling som ett kollektivavtal ger mellan en arbetstagarorganisation och arbetsgivare eller på att arbetstagarorganisationen har en medlem på arbetsstället. En viktig uppgift för de regionala skyddsombuden är att stärka det partsgemensamma arbetet i arbetsmiljöfrågor. Det är inte deras uppgift att vara fristående arbetsmiljöinspektörer.

LO anser att det för tillträde till ett arbetsställe bör räcka med att en arbetstagarorganisation brukar ha någon medlem där, så att inte tillträdesrätten ska bli beroende av tillfälligheter. Organisationen anser att en sådan ordning är väl förenlig med vad som följer enligt arbetsrätten i övrigt och hänvisar till Arbetsdomstolens praxis om bl.a. förhandlingsskyldigheten. Enligt regeringen skulle *LO*'s förslag inte förenkla hanteringen av de regionala skyddsombudens tillträdesrätt utan snarare göra den mer otydligt. Denna problematik omhändertas enligt regeringen i stället bättre genom en tillträdesrätt även för arbetstagarorganisationer som inte har medlemmar på arbetsplatsen men som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

Vissa övriga synpunkter på systemet med regionala skyddsombud och deras uppgifter

Flera remissinstanser har synpunkter på systemet med regionala skyddsombud som inte i första hand rör frågan om tillträdesrätten. Bland andra *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* har synpunkter på hur de regionala skyddsombuden utför sina uppgifter och menar att det finns en risk för att

de missbrukar sin position. *Naturvetarna* anser att de regionala skyddsombudens roll bör förtydligas. Vissa remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, har kritiska synpunkter på hur systemet med regionala skyddsombud finansieras. Svenskt Näringsliv anger också att det inte har gjorts någon utvärdering av systemet och att man inte vet om det är så framgångsrikt att det bör utökas. *Företagarna* rekommenderar en genomgripande översyn av hela arbetsmiljölagen för att komma till rätta med bl.a. det sviktade antalet lokala skyddsombud. Enligt *Stockholms universitet* vore det önskvärt om arbetsmiljörätten och arbetsledningsrätten var mer samstämmiga. *Saco studentråd* har inga direkta synpunkter på förslaget men betonar vikten av att värna de nuvarande bestämmelserna om studerandeskyddsombud.

Regeringen konstaterar att dessa frågor ligger utanför ramen för detta lagstiftningsärende.

Lagtextens utformning

Vad gäller den lagtekniska utformningen av bestämmelsen om regionala skyddsombud i 6 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen delar regeringen utredningens uppfattning att det är lämpligt att samtliga förutsättningar för att ett regionalt skyddsombud ska utses framgår direkt av lagtexten. I dag anges i bestämmelsen att en förutsättning är att en sådan skyddskommitté som avses i 6 kap. 8 § inte ska ha tillsatts. Av 6 kap. 9 a § framgår dock att även andra organ får utses till skyddskommitté. I förtydligande syfte och utan att det påverkar bestämmelsen i sak bör det därför i bestämmelsen även hänvisas till 6 kap. 9 a §.

14 Följdändringar i andra lagar

Regeringens förslag: Det ska göras följdändringar i

1. lagen om anställningsskydd,
2. utlänningslagen, och
3. lagen om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering.

Förslagen i SOU 2017:24, SOU 2019:25 och promemorian: Varken utredningarna eller promemorian har några förslag på följdändringar i andra lagar.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Lagen om anställningsskydd

Enligt 6 d § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska en arbetsgivare informera arbetstagare som ska utstationeras bl.a. om de villkor som blir tillämpliga enligt nuvarande 8 § utstationeringslagen. I sistnämnda bestämmelse anges att en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige som utstationerar arbetstagare till annat land inom EES eller Schweiz ska

tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört utstationeringsdirektivet.

I denna lagrådsremiss föreslås att 8 § ska byta beteckning. En följdändring bör därför göras i lagen om anställningsskydd.

Utlänningslagen

I 6 b kap. utlänningslagen (2005:716) finns bestämmelser om tillstånd för företagsintern förflyttning, s.k. ICT. I 6 b kap. 1 och 2 §§ utlänningslagen anges som en förutsättning för att vissa tillstånd ska beviljas att ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt nuvarande 4 § utstationeringslagen. Av 6 b kap. 3 § utlänningslagen följer att tillstånd enligt 6 b kap. 1 eller 2 § utlänningslagen inte ska beviljas en utlänning som är utstationerad i Sverige enligt nuvarande 4 § utstationeringslagen.

I denna lagrådsremiss föreslås att 4 § ska byta beteckning och följdändringar bör därför göras i utlänningslagen.

Lagen om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering

I 1 § lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering anges att lagen bl.a. gäller vid bistånd med indrivning av administrativa sanktionsavgifter som avser bristande efterlevnad av utstationeringsdirektivet. Hänvisningen görs till direktivet i den ursprungliga lydelsen.

Eftersom utstationeringsdirektivet har fått en ändrad lydelse genom ändringsdirektivet bör en följdändring göras så att hänvisningen avser utstationeringsdirektivet i lydelsen enligt ändringsdirektivet.

15 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om utstationering av arbetstagare, lagen om medbestämmande i arbetslivet, lagen om uthyrning av arbetstagare, arbetsmiljölagen, lagen om anställningsskydd, utlänningslagen och lagen om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering ska träda i kraft den 30 juli 2020.

Vid tillämpningen av bestämmelsen om sammanläggning av utstationeringstid vid långvarig utstationering ska tid som en annan arbetstagare har varit utstationerad före ikraftträdandet inte beaktas.

Bestämmelsen om tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om att den utstationerande arbetsgivaren inte har lämnat dokumentation som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket, ska inte tillämpas när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet.

För en arbetstagare som vid ikraftträdandet har varit utstationerad i Sverige i mer än 12 månader ska en anmälan om förlängning göras senast den 30 juli 2020.

För arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om skyldighet att anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket samt att utse och anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket i den äldre lydelsen.

Äldre föreskrifter i lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om uthyrning av arbetstagare ska fortfarande gälla för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods. Detta ska dock inte gälla bestämmelserna om anmälningskyldighet och kontaktperson i lagen om utstationering av arbetstagare.

Förslaget i SOU 2019:25: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Enligt utredningens förslag ska utstationeringslagen och uthyrningslagen, när det gäller vägtransportsektorn, tillämpas i deras lydelse före den 30 juli 2020 till den dag då en lagstiftningsakt om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas.

Remissinstanserna: TCO instämmer i utredningens bedömning. Arbetsdomstolen ifrågasätter om övergångsbestämmelsen om bestämmelsen om sammanläggning av utstationeringstid vid långvarig utstationering uppnår det resultat som utredningen avsett. Sveriges Åkeriföretag efterfrågar ett förtydligande om att utstationeringsdirektivet i dess ursprungliga lydelse redan gäller inom vägtransportsektorn.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorian föreslår att förslagen ska träda i kraft den 2 juli 2018.

Remissinstanserna: Kammarrätten i Stockholm anser att förslagen bör träda i kraft vid ett års- eller halvårsskifte.

Förslaget i SOU 2017:24: Utredningen föreslår att förslaget ska träda i kraft den 1 januari 2018.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Ikraftträdandedag

I artikel 3.1 i ändringsdirektivet anges att medlemsstaterna ska anta och offentliggöra de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 30 juli 2020. Förslagen som genomför ändringsdirektivet bör därför träda i kraft det datumet. Det är lämpligt att detsamma även gäller för övriga förslag i denna lagrådsremiss.

Allmänt om bestämmelserna om långvarig utstationering

I denna lagrådsremiss föreslås nya bestämmelser om utstationerade arbetstagens villkor vid långvarig utstationering.

Bland annat mot bakgrund av ändringsdirektivets ändamål och innehåll och reglernas syfte att skydda utstationerade arbetstagare gör regeringen bedömningen att direktivet bör genomföras så att det utökade skyddet för långvarigt utstationerade arbetstagare även ska komma de arbetstagare till del som vid ikraftträdandet har varit utstationerade under lång tid. Varje arbetstagare som vid tidpunkten för ikraftträdandet har varit utstationerad tillräckligt lång tid bör därför betraktas som långvarigt utstationerad enligt de nya bestämmelserna.

En arbetstagare som vid ikraftträdandet har varit utstationerad i mer än 12 eller, i visst fall, 18 månader, bör ha rätt till de ytterligare villkor som enligt lag tillkommer vid en långvarig utstationering. Likaså bör svenska arbetstagarorganisationer redan vid ikraftträdandet ha möjlighet att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare om arbetsgivarens tjänsteutövning i Sverige vid den tidpunkten har pågått eller ska pågå i mer än 12 månader. Detta kräver inte någon uttrycklig ikraft- eller övergångsbestämmelse utan kommer att gälla ändå.

Bestämmelsen om sammanläggning av utstationeringstid vid långvarig utstationering

Regeringen föreslår i denna lagrådsremiss att den tid som andra utstationerade arbetstagare har utfört arbete på samma plats i vissa fall ska beaktas när varaktigheten av en utstationering ska bedömas. Den tid som andra arbetstagare har utfört samma arbete på samma plats före ikraftträdandet bör inte beaktas när det avgörs om en arbetstagare är långvarigt utstationerad. Däremot bör tid som arbetstagaren själv har varit utstationerad före ikraftträdandet räknas med. Om en arbetstagare påbörjar en utstationering före ikraftträdandet men fortsätter vara utstationerad efter ikraftträdandet och därefter ersätts av en annan utstationerad arbetstagare bör den första arbetstagarens utstationeringstid som ligger efter ikraftträdandet räknas med vid bedömningen av om den andre arbetstagaren är långvarigt utstationerad. Detta motsvarar utredningens förslag såsom det beskrivs av utredningen. Som *Arbetsdomstolen* påpekar kommer detta dock inte till uttryck i den av utredningen föreslagna

bestämmelsen, som därför bör formuleras annorlunda. Vid tillämpningen av bestämmelsen om sammanläggning av utstationeringstid vid långvarig utstationering bör tid som en annan arbetstagare har varit utstationerad före ikraftträdandet inte beaktas.

Bestämmelserna om skyldighet för arbetsgivare att lämna dokumentation och för tjänstemottagare att underrätta Arbetsmiljöverket

Regeringen föreslår i avsnitt 10.3 att en utstationerande arbetsgivare ska lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan om utstationering har gjorts. Sådan dokumentation ska lämnas senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige. Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation ska denne vara skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket om detta senast tre dagar efter det att arbetet påbörjats.

Förslagen innebär nya skyldigheter för både den utstationerande arbetsgivaren och för tjänstemottagaren. Detta talar för att bestämmelserna endast ska tillämpas när det gäller arbeten som har påbörjats efter ikraftträdandet. De föreslagna bestämmelserna är utformade så att skyldigheten är nära kopplad till tidpunkten för när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige. Det kan därför ifrågasättas om bestämmelserna överhuvudtaget skulle kunna tillämpas beträffande arbete som påbörjats före lagens ikraftträdande. För att det inte ska råda någon tveksamhet bör det ändå föreskrivas att bestämmelsen om att tjänstemottagarens under rättelseskyldighet inte ska tillämpas när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet.

Bestämmelsen om förlängning av tidsgränsen vid långvarig utstationering

I avsnitt 7.2 föreslås att tidsgränsen för när villkoren vid långvarig utstationering ska tillämpas ska kunna förlängas, om arbetsgivaren gör en motiverad anmälan om förlängning senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader. Det kan dock inträffa att en arbetstagare vid ikraftträdandet redan har varit utstationerad i mer än 12 månader, men mindre än 18 månader. Arbetsgivaren bör i sådana fall ha möjlighet att göra en anmälan om förlängning senast dagen för ikraftträdandet.

Bestämmelserna om anmälningskyldighet till Arbetsmiljöverket och om att utse och anmäla en kontaktperson

Regeringen föreslår i avsnitt 10.2 att bestämmelserna om anmälningskyldighet och bestämmelserna om att utse och anmäla en kontaktperson även ska gälla för utstationeringar som understiger fem dagar. Detta innebär en utökad skyldighet för den utstationerande arbetsgivaren på så sätt att utstationeringar som tidigare var undantagna från anmälningskyldigheten nu ska anmälas till Arbetsmiljöverket. Sådana utstationeringar ska nu också, till skillnad från tidigare, vara förenade med en skyldighet att utse en kontaktperson. Bestämmelserna bör därför endast tillämpas beträffande arbete som har påbörjats efter lagens ikraftträdande.

När det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet bör i stället bestämmelserna om anmälningskyldighet till

Arbetsmiljöverket och bestämmelserna om att utse och anmäla kontaktperson tillämpas i den äldre lydelsen.

Särskilt om vägtransportsektorn

Enligt artikel 3.3 i ändringsdirektivet ska direktivet vara tillämpligt på vägtransportsektorn från och med den dag då en lagstiftningsakt om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas. Innebörden av artikel 3.3 i ändringsdirektivet är att de bestämmelser i svensk rätt som införs till följd av ändringsdirektivet inte ska tillämpas på vägtransportsektorn innan en sådan lagstiftningsakt har börjat att tillämpas.

Det är ännu okänt när en lagstiftningsakt som anges i ändringsdirektivets artikel 3.3 ska börja tillämpas. När det gäller utstationeringslagen och uthyrningslagen bör äldre föreskrifter fortsätta gälla i förhållande till vägtransportsektorn. Med vägtransportverksamhet bör förstås all körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods, jfr artikel 4 a Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85.

Förändringarna i utstationeringslagens bestämmelser om anmälningskyldighet och kontaktperson syftar inte till att genomföra ändringsdirektivet. Det finns därför inte någon anledning till att de inte ska börja tillämpas vid ikraftträdandet. Dessa regler bör därför i sin nya lydelse tillämpas också i förhållande till vägtransportsektorn.

16 Konsekvensbeskrivning

16.1 Genomförande av ändringsdirektivet

16.1.1 Problembeskrivning och syfte med förslagen

Regeringens förslag syftar till att genomföra ändringsdirektivet i svensk rätt. Ändringsdirektivet innehåller delvis regler som inte har någon motsvarighet i gällande svensk rätt.

Ändringarna som föreslås påverkar de villkor som ska gälla för utstationerade arbetstagare genom bl.a. att den hårda kärnan vidgas. Många utstationerande arbetsgivare väljer frivilligt att teckna ordinarie centrala kollektivavtal. De är i dessa fall skyldiga att följa det ingångna kollektivavtalet i sin helhet. Det är okänt hur många av de utstationerande arbetsgivarna som väljer att teckna ordinarie centrala kollektivavtal. Men det kan konstateras att konsekvenserna av ändringarna i sådana fall blir mer begränsade.

Förslagen är i huvudsak följande:

- Möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal utvidgas. Den lön som får krävas ska inte längre vara begränsad till en minimilön.
- Arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder vidgas till att omfatta fler villkorstyper.
- Skyddet för utstationerade arbetstagare utökas bl.a. på så sätt att lika-behandlingsprincipen i uthyrningslagen ska tillämpas vid utstationering.
- Skyddet vid långvarig utstationering förstärks genom att samtliga arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare, med vissa undantag.

16.1.2 Alternativa lösningar

EU-direktiv måste genomföras i nationell rätt. Ändringsdirektivet innehåller regler som saknar motsvarighet i gällande rätt. Att lämna rättsläget oförändrat skulle innebära att Sverige inte lever upp till sina förpliktelser enligt EU-rätten.

16.1.3 Vilka berörs av regleringen?

Genomförandet av ändringsdirektivet får konsekvenser för framför allt utstationerade arbetstagare, arbetsmarknadens parter och utstationerande arbetsgivare. Utöver detta påverkas Arbetsmiljöverket eftersom det bl.a. föreslås att myndigheten ska vara mottagare av den anmälan som utstationerande arbetsgivaren ska kunna göra för att skjuta upp tillämpningen av de villkor som tillkommer vid långvarig utstationering. Svenska kundföretag berörs av förslagen om informationsskyldighet för kundföretag som hyr in utstationerade arbetstagare eller som avser att skicka inhyrda arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz.

16.1.4 Konsekvenser för utstationerade arbetstagare

En utvidgning av villkoren i den hårda kärnan

Utstationerade arbetstagare får rätt till fler svenska arbets- och anställningsvillkor. Den hårda kärnan vidgas. Begreppet minimilön i utstationeringslagen ändras till lön, vilket betyder att fler lönekomponenter än tidigare kan inkluderas i de kollektivavtal som arbetstagarorganisationerna med stöd av stridsåtgärder kan kräva att arbetsgivaren tecknar.

Förslaget innebär också att villkor om inkvartering ingår i den hårda kärnan. Krav kan även ställas på ersättning för utgifter för resa, kost och logi för resor under utstationeringen i Sverige. Arbetstagarens rätt till ersättning för resa, kost och logi som avser kostnader som har uppkommit till följd av utstationeringen regleras enligt den lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet och ligger utanför den hårda kärnan.

En presumptionsregel föreslås, som innebär att en utbetald ersättning ska anses utgöra ersättning för arbetstagarens utgifter till följd av ut-

stationeringen, om arbetsgivaren inte visar vad som är lön och vad som är ersättning för sådana utgifter. Detta innebär att arbetstagaren på begäran har rätt att veta att han eller hon har fått rätt utbetald lön och att risken för att det sker felaktiga avdrag på lönen minskar. Detta stärker den utstationerade arbetstagarens ställning i förhållande till arbetsgivaren.

Långvarig utstationering

När en utstationering har blivit långvarig föreslås att de ytterligare svenska arbets- och anställningsvillkor som gäller i motsvarande situation ska tillämpas på anställningen. Vissa villkor är undantagna, nämligen villkor som rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepensionssystem. En utstationering anses vara långvarig efter 12 månader eller om en motiverad anmälan om förlängning har gjorts, 18 månader.

En utstationering kan också anses vara långvarig genom att olika arbetstages utstationeringstid läggs samman när en utstationerad arbetstages ersätter en annan utstationerad arbetstages för att utföra samma arbete på samma plats. Det kan innebära att en arbetstages även efter en kortare tid i Sverige kommer att anses som långvarigt utstationerad och därmed får tillgång till de ytterligare villkoren. Det är svårt att veta hur många fall det kan bli fråga om. Det är relativt vanligt att arbetsgivare utstationerar många arbetstages. Enligt Arbetsmiljöverkets helårsrapport för 2018 var endast 5 procent av de utstationerade arbetstages utstationerade längre än 12 månader under det året. 149 företag hade minst 100 registrerade utstationerade arbetstages och 23 företag utstationerade fler än 500 utstationerade arbetstages. Det kan antas att det kommer att inträffa att utstationerade arbetstages ersätter andra utstationerade arbetstages för att utföra samma arbete på samma plats.

För att en arbetstages ska få vetskap om att han eller hon är långvarigt utstationerad och därmed har rätt till utökade rättigheter föreslår regeringen att arbetsgivaren ska upplysa en arbetstages som ersätter en annan arbetstages om den sammanlagda utstationeringstiden. Med denna informationsskyldighet blir det möjligt för arbetstages att tillvarata sin rätt till de utökade villkoren som gäller vid långvarig utstationering.

Likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstages

Regeringen föreslår att likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen ska tillämpas på utstationerade uthyrda arbetstages. Detta innebär en förstärkning av de uthyrda utstationerade arbetstages rättigheter då de får rätt till samma arbets- och anställningsvillkor som de skulle ha fått om de hade varit anställda av kundföretaget för att utföra samma arbete. Även de bestämmelser som innebär undantag från likabehandlingsprincipen ska enligt förslaget gälla vid utstationering.

Förslag om informationsskyldighet och övriga förslag

Den informationsskyldighet som ett svenskt kundföretag föreslås ha gentemot bemanningsföretaget, om att arbetstages sänds till ett annat land, kan innebära en förstärkning av arbetstages villkor. Svenska bemanningsföretag har i mycket hög grad kollektivavtal som reglerar

villkoren för de uthyrda arbetstagarna och då spelar en sådan informationsskyldighet mindre roll.

16.1.5 Konsekvenser för arbetstagarorganisationer

Regeringens förslag innebär ökade möjligheter för arbetstagarorganisationer att säkra goda arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. De innebär också till viss del en ökad arbetsbörda, exempelvis vid långvarig utstationering där arbetstagarorganisationerna förutsätts utarbeta särskilda kollektivavtal med de villkor som ska tillämpas och se till att arbetsgivare ingår sådana kollektivavtal, ytterst genom stridsåtgärder.

Arbetstagarorganisationerna har ibland haft svårt att kontrollera att utstationerade arbetstagare faktiskt får de förmåner de har rätt till enligt ingångna kollektivavtal. Genom den nya presumptionsregeln som regeringen föreslår kan det dock bli enklare för en arbetstagarorganisation att följa upp om rätt lön har utbetalats.

16.1.6 Konsekvenser för företag och arbetsgivare

Vilka företag berörs av regleringen?

Den föreslagna regleringen påverkar utstationerande företag i stor utsträckning. Hur många företag det rör sig om kan uppskattas utifrån uppgifterna i utstationeringsregistret, där utstationerande företag ska registrera sig. För registrering krävs att arbetsgivaren skapar ett konto. Antalet utstationeringar, både när det gäller antalet arbetstagare och uppdrag, har ökat under flera år. Mest relevant är därför att titta på 2018 års nivåer för att få en bild av hur många företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Under 2018 användes enligt uppgift från Arbetsmiljöverket 2 400 företagskonton för att registrera utstationerade arbetstagare. Det kan förekomma att ett företag registrerar flera konton, men den siffran bör i huvudsak motsvara hur många arbetsgivare som utstationerade arbetstagare i Sverige under 2018. Dessa arbetsgivare anmälde sammanlagt drygt 30 000 utstationeringsuppdrag och rapporterade in 106 700 utstationerade arbetstagare under 2018. Det är möjligt att några av dessa anmälningar rör dubbelregistreringar. Om ett uppdrag har förlängts eller om arbetstagaren har utstationerats igen kan samma arbetsgivare ha rapporterat in flera uppdrag och samma arbetstagare kan ha anmälts flera gånger. Det är därför inte säkert att det rör sig om 30 000 unika uppdrag eller 106 700 unika arbetstagare.

Det saknas uppgift om de utstationerande företagens storlek. Av uppgifter från Arbetsmiljöverket framgår dock att ett flertal företag utstationerar relativt många arbetstagare. 149 företag hade anmält minst 100 utstationerade arbetstagare och 23 företag hade anmält mer än 500 utstationerade arbetstagare under 2018. Det framgår dock inte hur många olika individuella arbetstagare dessa siffror avser. Vissa arbetstagare kan ha varit utstationerade flera gånger under samma år. Bland företagen finns många kända storföretag. Någon närmare uppgift om hur stor andel av de utstationerande företagen som är småföretag finns inte.

Den bransch som framför allt berörs av regleringen är bygg- och anläggningsbranschen där två tredjedelar (66 procent år 2018) av utstationeringarna äger rum. Dataprogrammering och datakonsultverksamhet är den näst största branschen där 8 procent av de utstationerade arbetstagarna jobbade. Det redovisas inte i utstationeringsregistret hur många utstationeringar som avser uthyrning av personal. Sådan verksamhet registreras i stället huvudsakligen i den bransch inom vilken de uthyrda arbetstagarna arbetar. Det finns därför inga uppgifter om hur många av de utstationerande företagen som är bemanningsföretag.

Påverkan på kostnaderna och verksamheten för svenska företag

Regeringen föreslår två informationsskyldigheter som direkt berör svenska företag. Dessa måste genomföras enligt ändringsdirektivet.

Den första informationsskyldigheten träffar ett svenskt företag som har hyrt in en arbetstagare och som avser att sända den inhyrda arbetstagaren till ett annat land för att arbeta där, på ett sätt som skulle ha utgjort utstationering om arbetstagarens arbetsgivare, bemanningsföretaget, själv hade sänt iväg arbetstagaren. I det fallet ska kundföretaget i Sverige underrätta bemanningsföretaget att arbetstagaren ska sändas till ett annat land.

Det finns inga uppgifter om hur många arbetstagare som har hyrts in av svenska kundföretag och som därefter sänds vidare till andra länder. Tidsåtgången för ett inhyrande företag för att underrätta bemanningsföretaget om att arbetstagaren skickas till ett annat land är minimal, eftersom det kan räcka med ett telefonsamtal eller ett e-postmeddelande. Tidsåtgången kan uppskattas till i genomsnitt högst fem minuter och en uppskattad kostnad om cirka 20 kronor. Lönekostnaden inklusive arbetsgivaravgifter och semesterlön för en lönehandläggare på ett företag kan uppskattas till 41 000 kronor i månaden. Per timme är kostnaden 245 kronor, vilket innebär att kostnaden för att lämna information är 20 kronor om det tar fem minuter. Den totala kostnaden för denna uppgiftsskyldighet måste anses vara försumbar.

Vidare föreslås en skyldighet för svenska kundföretag som hyr in en utstationerad arbetstagare att informera det utstationerande bemanningsföretaget om vilka grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Denna informationsskyldighet är inte absolut utan information behöver endast lämnas på begäran. Som redovisats ovan framgår det inte av utstationeringsregistret hur många utstationeringar som avser uthyrning av personal. Det går heller inte att uppskatta hur ofta information om arbetsvillkor kommer att begäras. Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet bygger på att svenska arbetstagarorganisationer tecknar kollektivavtal med den utstationerande arbetsgivaren om villkoren för de utstationerade arbetstagarna. I dessa fall blir det inte aktuellt för det utstationerande bemanningsföretaget att efterfråga vilka villkor som skulle ha gällt om kundföretaget direkt hade anställt arbetstagaren eftersom likabehandlingsprincipen då inte gäller. Regeringen bedömer därför att det kommer att vara ovanligt att sådan information begärs.

För det fall sådan information begärs kan kostnaden för kundföretaget uppskattas på följande sätt. Kundföretagets skyldighet består i att informera om vilka arbetsvillkor som gäller i företaget på de områden som omfattas av 6 § uthyrningslagen, dvs. i huvudsak villkor om arbetstid, semester och lön. En arbetsgivare får antas känna till vilka villkor som gäller för de anställda i företaget. Att lämna information bör inte ta lång tid. Att besvara en begäran om information skulle uppskattningsvis ta 10–30 minuter. Lönekostnaden inklusive arbetsgivaravgifter och semesterlön för en lönehandläggare på ett företag kan uppskattas till 41 000 kronor i månaden. Per timme är kostnaden 245 kronor (41 000 kronor/168 timmar per månad är cirka 245 kronor), vilket innebär att kostnaden för att lämna information är mellan 41 kronor och 123 kronor. Sådan information behöver endast lämnas till ett bemanningsföretag en gång för varje yrkesgrupp, så länge villkoren inte ändras, oavsett hur många arbetstagare som hyrs in. Den sammantagna kostnaden beror därför på hur många bemanningsföretag som anlitas och hur många olika yrkesgrupper som hyrs in. I de flesta fall kan det antas att ett företag anlitar ett bemanningsföretag för alla anställda inom samma yrkesgrupp. Regeringen bedömer att det kommer ta lika lång tid att lämna information för ett stort som för ett litet företag. Eftersom informationen dessutom endast ska lämnas på begäran bedöms kostnaderna bli försumbara.

Påverkan på kostnader och verksamheten för utstationerande företag

Flera av förslagen påverkar de utstationerande företagen direkt. Något fler arbetsgivare än tidigare kan komma att anses utstationera arbetstagare. Det föreslås att det i vissa fall ska jämföras med utstationering att arbetsgivare hyr ut arbetstagaren till ett användarföretag som i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land. Det är svårt att fastställa i vilken utsträckning detta förekommer i dag. Det bedöms att det kommer röra sig om få fall.

I de fall en tillämpning av likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen innebär en reglering av de utstationerade arbetstagarnas lönenivåer kan det uppkomma en ökad lönekostnad för utstationerande företag.

Om ändringen av begreppet minimilön till lön påverkar utstationerande företags lönekostnader beror på om de svenska arbetstagarorganisationerna kommer att kräva att de utstationerade arbetstagarna ska tillförsäkras fler lönekomponenter än vad som krävs i dag.

Förslagen klargör att utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska beaktas vid bedömningen om en arbetsgivare har betalat den lön som en utstationerad arbetstagare har rätt till. Även den föreslagna presumptionsregeln påverkar de utstationerade arbetsgivarna direkt. En arbetsgivare ska på begäran kunna visa vilken del av ersättningen som utgör lön och vilken del som utgör ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen. Kan arbetsgivaren inte visa det ska hela ersättningen anses vara ersättning för sådana utgifter. En arbetsgivare kan undgå att ersättningen presumeras utgöra ersättning för utgifter och inte lön genom att specificera vad utbetalningen består av. Regeln bör inte öka arbetsgivarens affärsrisk mer än marginellt. Den kan dock innebära en viss ökad administrativ börda för arbetsgivarna. För små företag kan den administrativa bördan möjligen bli tyngre. Det får dock antas att de flesta arbetsgivare redan i dag specificerar, i löne-

specifikationer eller på annat sätt, vad arbetstagarens ersättning består av när delar av den utgör ersättning för utgifter som har uppkommit på grund av utstationeringen. I så fall innebär regeln endast en marginell ökning av de administrativa kostnaderna för utstationerade företag.

Enligt förslagen ska en utstationering anses vara långvarig genom att flera arbetstagares utstationeringstid läggs samman när arbetstagare ersätter varandra för att utföra samma arbete på samma plats. Det innebär att en utstationerande arbetsgivare måste hålla reda på vilka arbetstagare som ersätter andra arbetstagare och lägga samman utstationeringstiderna för att bedöma när tidsgränsen uppnås. Detta innebär en ökad administrativ kostnad för arbetsgivaren.

Det föreslås också att arbetsgivaren ska vara skyldig att upplysa den arbetstagare som ersätter en annan för att utföra samma arbete på samma plats om detta och hur lång den sammanlagda utstationeringstiden är. Detta innebär en administrativ kostnad för arbetsgivarna, särskilt för små arbetsgivare som ofta är mer sårbara när det gäller administrativa kostnader.

Tidsgränsen om 12 månader för när villkoren vid långvarig utstationering blir tillämpliga kan enligt förslaget förlängas till 18 månader om arbetsgivaren i en anmälan till Arbetsmiljöverket begär det och anger skälen för begäran. Anmälan måste göras på individnivå. Det kan inte anses innebära någon egentlig börda för en utstationerande arbetsgivare att teckna ett kollektivavtal som överskrider villkoren inom utstationeringsdirektivets hårda kärna innehåller villkor som ska tillämpas först när en eller flera arbetstagare når tidsgränsen för att betraktas som långvarigt utstationerade.

Beroende på vilka villkor som blir tillämpliga, vilket beror på innehållet i kollektivavtalsvillkoren som gäller vid långvarig utstationering och på vilka villkor i lag och kollektivavtal som aktualiseras, kan villkoren vid långvarig utstationering innebära högre kostnader för arbetsgivaren än vad som gäller vid kortvarig utstationering. Det är av ekonomiska skäl som den utstationerande arbetsgivaren begär att fristen förskjuts genom en anmälan. Kostnaden för en sådan anmälan uppkommer därför endast för de arbetsgivare som väljer att använda sig av den möjligheten. Hur stor kostnaden blir är svårt att uppskatta eftersom det beror på hur Arbetsmiljöverket kommer att utforma systemet för hur anmälan ska göras.

Påverkan på konkurrensförhållanden

Genom de föreslagna reglerna skärps kraven på utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. De villkor som en utstationerande arbetsgivare i dag måste uppfylla utökas med något fler villkor. När utstationerande arbetsgivare med de nya reglerna får ökade kostnader kan det i sin tur innebära att kostnaden för svenska företag att köpa tjänster från utstationerande utländska företag ökar. Det är svårt att bedöma hur stor denna ökning kan bli. Att kraven skärps på utstationerande företag bidrar till en konkurrens på mer likartade villkor mellan svenska företag och utländska utstationerande företag. Det är inte känt hur ofta kollektivavtal sluts enligt det system som regleras i utstationeringslagen. Det är därför oklart hur stor effekten av ändringarna i utstationeringslagen blir i konkurrensförhållanden. Om en utstationerande arbetsgivare är bunden av

ett ordinarie kollektivavtal genom ett hängavtal eller genom medlemskap i en svensk arbetsgivarorganisation är den arbetsgivaren redan förpliktad att tillämpa samma villkor som gäller för svenska arbetsgivare. Att utstationeringslagen ändras gör då ingen skillnad i konkurrenshänseende. Utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige har typiskt sett alltid en konkurrensnackdel jämfört med svenska företag eftersom de normalt kan antas ha kostnader för resa, kost och logi för arbetstagarna som svenska företag inte har. Det tydliggörs nu i utstationeringslagen att frågan om en utstationerad arbetstagare ska ha rätt till ersättning för resa från utstationeringslandet till Sverige och kost och logi på grund av utstationeringen avgörs av regleringen i utsändningslandet.

När det gäller långvarigt utstationerade arbetstagare framgår det av Arbetsmiljöverkets helårsrapport för 2018 att endast 5 procent av de utstationerade arbetstagarna under det året var utstationerade längre än 12 månader. En arbetstagare kan också anses vara långvarigt utstationerad när en eller flera andra arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma plats. Uppgifter om i vilken utsträckning detta förekommer finns inte i dag eftersom det inte registreras i utstationeringsregistret om en arbetstagare ersätter en annan. Hur många arbetstagare som, genom att tillgodoräkna sig andra utstationerade arbetstagares utstationeringstid, kommer att anses vara långvarigt utstationerade går inte att uppskatta. Att veta hur många utstationerade arbetstagare som kommer att få rätt till de utökade villkoren är därför inte möjligt. Det kan dock konstateras att förslagen innebär att utstationerande arbetsgivare ska tillämpa i princip alla individuella arbets- och anställningsvillkor som gäller i Sverige. I de fall där detta blir aktuellt leder det, jämfört med tidigare, till en konkurrens på mer likartade villkor.

Särskild hänsyn till små företag

De förslag som lämnas gäller lika för såväl stora som små företag. Ändringsdirektivet måste genomföras för alla företag, oavsett storlek. Regeringen konstaterar att administrativa kostnader ibland kan innebära en större börda för mindre företag. Ett av de informationskrav som genom direktivet läggs på företagen föreslås lämnas endast på begäran. Denna regel gäller för alla företag men kan vara särskilt betydande för små företag.

16.1.7 Konsekvenser för stat, kommuner och regioner

Förslagen påverkar Arbetsmiljöverket. Informationen på verkets webbplats om vad som gäller vid utstationering måste uppdateras med de nya reglerna och kompletteras med hänvisningar till tillämplig lagstiftning vid långvarig utstationering. Även arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in de villkor som ska gälla vid långvarig utstationering föranleder att uppgifterna på verkets webbplats behöver uppdateras, vilket innebär ett merarbete för Arbetsmiljöverket. Förslagen kan vidare innebära ett ökat krav på myndighetssamarbete, utökade krav på tillsyn och kontroll samt ett utökat informations- och kommunikationsuppdrag. Regeringen bedömer att dessa eventuellt ökade kostnader kan hanteras inom ramen för befintligt anslag.

Förslaget om att möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal utvidgas kan medföra att fler medlingsärenden blir aktuella för Medlingsinstitutet. Även antalet tvister i domstol kan i förlängningen komma att öka i och med detta förslag. En eventuell ökning av antalet medlingsärenden eller mål i domstol bedöms dock bli mycket liten. De eventuellt ökade kostnader detta medför förväntas kunna hanteras inom ramarna för Medlingsinstitutet respektive Arbetsdomstolens anslag.

Förslagen förväntas inte leda till några konsekvenser för kommuner eller regioner. Inte heller förväntas förslagen påverka möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

16.1.8 Förslagens förenlighet med EU-rätten och internationella åtaganden

Förslagen säkerställer att svensk lag överensstämmer med ändringsdirektivet. Även i övrigt bedöms lagändringarna vara förenliga med EU-rätten.

Sverige är bundet av flera ILO-konventioner och av den europeiska sociala stadgan. Därutöver är Sverige bundet av den europeiska konventionen den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilken gäller som lag i Sverige, lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Frågor som rör utstationeringsdirektivet har vid flera tillfällen behandlats av ILO:s expertkommitté som har haft synpunkter på den svenska regleringens förenlighet med konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. Regeringen bedömer att de aktuella förändringarna är förenliga med Sveriges nämnda åtaganden.

16.1.9 Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män

De föreslagna ändringarna i utstationeringslagen tillämpas på samma sätt på män och kvinnor. Det saknas data från Arbetsmiljöverket och utstationeringsregistret om hur många av de utstationerade arbetstagarna som är kvinnor respektive män. Eftersom utstationering i Sverige i högre utsträckning sker inom traditionellt mansdominerande branscher, såsom bygg, anläggning, industri och transport, kommer reglerna sannolikt i praktiken att påverka fler män än kvinnor.

16.2 Anmälningsskyldighet vid utstationering

16.2.1 Problembeskrivning och syftet med förslagen

Ett väl fungerande utstationeringsregister med korrekta uppgifter om utstationeringar till Sverige är en förutsättning för att utstationerings-

regelverket ska fungera i praktiken. Ett sådant register ger kunskap om var arbete utförs av utstationerade arbetstagare och tillgång till uppgifter som arbetstagarorganisationerna behöver för att komma i kontakt med företrädare för en utstationerande arbetsgivare och i förekommande fall förhandla om kollektivavtal med företaget som utstationerar arbetstagare i Sverige. Det ger arbetstagarorganisationerna bättre förutsättningar för att fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagarna så att de tillförsäkras skydd enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Även myndigheter behöver ha tillgång till korrekta uppgifter om utstationerande företag för att utföra sina uppgifter. I dag finns det omfattande underlag som tydligt pekar på att ett betydande antal utstationeringar inte anmäls och att registret inte ger en korrekt bild av de utstationeringar som förekommer. Förslagen om förändringar i fråga om anmälningskyldigheten bedöms vara nödvändiga för att utstationeringsregistret ska ge en mer rättvisande bild av de utstationeringar som sker i Sverige.

Förslagen är i huvudsak följande:

- Arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och utse en kontaktperson i Sverige även för utstationeringar om högst fem dagar.
- Arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga att lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket. Mottagaren av tjänsten i Sverige ska vara skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket om den utstationerande arbetsgivaren inte visar att anmälningskyldigheten fullgjorts.
- En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige inte lämnar dokumentation till tjänstemottagaren eller om tjänstemottagaren inte underrättar Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen.
- Arbetsmiljöverket ska få utökade befogenheter vid sin tillsyn över att bestämmelserna om anmälningskyldighet och kontaktperson följs.

Förslagen syftar till att skydda utstationerade arbetstagare, underlätta arbetstagarorganisationernas arbete och ge svenska myndigheter möjlighet att få kännedom om och komma i kontakt med utstationerande företag. Sammantaget bör detta bidra till att utstationeringslagens regler fungerar bättre i praktiken.

16.2.2 Alternativa lösningar

En alternativ lösning är att låta dagens regelverk om anmälningskyldighet kvarstå oförändrat. Mot bakgrund av att utstationeringsregistret i dag inte ger en rättvisande bild av utstationering i Sverige, anser regeringen att det inte framstår som ett lämpligt alternativ att avstå från att göra några ändringar. Problemen med att alltför få företag är registrerade i utstationeringsregistret skulle sannolikt kvarstå.

En annan lösning skulle kunna vara att införa mindre ingripande lösningar än en utökad informationsskyldighet för tjänstemottagaren, t.ex. utökade resurser eller uppdrag till berörda myndigheter och informations-

spridning. Mindre ingripande lösningar framstår dock inte som tillräckliga för att komma till rätta med problemen. Ett betydande antal utstationeringar anmäls inte i dag trots Arbetsmiljöverkets utredningsarbete och informationsspridning. Att endast inrikta sig på sådana insatser skulle sannolikt leda till att problemen med att alltför få är registrerade i utstationeringsregistret kvarstår.

När det gäller tidpunkten för anmälan skulle ett tänkbart alternativ vara att för kortare utstationeringar och i vissa situationer göra undantag från huvudregeln om att anmälan ska ske senast när arbetet påbörjas. I Finland finns ett undantag från anmälningsskyldigheten vid utstationering inom koncerner om utstationeringen är kortare än fem dagar. Övervägande skäl talar dock för att ta bort undantagsregeln för all utstationering då det bidrar till att skapa ett enklare, mer enhetligt och tydligare regelverk. Dessutom kvarstår enligt regeringens förslag möjligheten för regeringen att meddela föreskrifter om undantag från anmälningsskyldigheten.

En invändning som skulle kunna riktas mot förslaget om att tjänstemottagaren under vissa förutsättningar ska underrätta Arbetsmiljöverket är att det leder till en för omfattande administrativ börda för tjänstemottagaren. De negativa effekterna av en sådan underrättelseskyldighet bör dock inte överdrivas. I de fall tjänstemottagaren inte får dokumentation om att en anmälan har skett är det inte någon omfattande arbetsinsats att underrätta Arbetsmiljöverket och det kräver inte någon komplicerad bedömning. I normalfallet får det antas stå klart om motparten är ett utstationerande företag och om det föreligger en anmälningsskyldighet, men det kan inte uteslutas att det i enstaka fall kan vara svårare för tjänstemottagaren att bedöma om anmälningsskyldigheten gäller. Det är dock rimligt att förutsätta att inblandade aktörer har nödvändig kunskap om förhållandena som rör den tjänst man avtalar om. Att förslaget skapar incitament för den utländska arbetsgivaren att anmäla utstationeringar till Arbetsmiljöverket och bidrar till att fler utstationerade arbetstagare registreras gör att förslaget framstår som ändamålsenligt.

Förslaget att mottagaren av tjänsterna under vissa förutsättningar ska underrätta Arbetsmiljöverket skulle vidare kunna begränsas till att bara omfatta vissa branscher. I Danmark gäller mottagarens skyldighet att agera bara i de branscher där det anses finnas ett större behov av sådan information. Undantag för vissa branscher kan dock skapa gränsdragningsproblem och otydlighet. Därför framstår en generell regel om att tjänstemottagare i alla branscher ska underrätta Arbetsmiljöverket som mest tydlig och ändamålsenlig. Skyldigheten ska dock inte gälla om en enskild person mottar tjänsterna för privat bruk.

Det skulle vidare kunna övervägas att låta tjänstemottagaren anmäla de utstationerade arbetstagarna i registret och se till att den utstationerade arbetsgivaren utser en kontaktperson och anmäler denne till registret. Detta framstår dock som en alltför stor administrativ börda för tjänstemottagaren, eftersom denne kommer att ha svårt att få tillgång till de uppgifter som ska anmälas.

Mot bakgrund av de svårigheter som Arbetsmiljöverket i dag möter i samband med myndighetens utredningsarbete framstår det inte som något tillfredsställande alternativ att inte genomföra några förändringar avseende myndighetens befogenheter.

16.2.3 Vilka berörs av regleringen?

Förslagen påverkar i första hand utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige och tjänstemottagare i Sverige. Vidare får förslagen konsekvenser för Arbetsmiljöverkets tillsyn, för andra myndigheter som behöver komma i kontakt med de utstationerande arbetsgivarna och för arbetstagarorganisationernas arbete. Förslagen får även konsekvenser för de arbetstagare som utstationeras till Sverige då de föreslagna regeländringarna syftar till att säkerställa att de tillförsäkras skydd enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Förslagen påverkar dock inte enskilda som mottar tjänster för privat bruk.

16.2.4 Konsekvenser för företag och arbetsgivare

Förslaget om att tjänstemottagaren i Sverige får en skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om den utstationerande arbetsgivaren inte visar att anmälningsskyldigheten har fullgjorts beräknas innebära en mindre administrativ börda och därmed begränsade kostnadsökningar för tjänstemottagare i Sverige. I normalfallet får det antas stå klart för tjänstemottagaren om motparten är ett utstationerande företag och om det föreligger en anmälningsskyldighet. Det bedöms inte krävas någon omfattande arbetsinsats att underrätta Arbetsmiljöverket i de fall tjänstemottagaren inte får dokumentation om att en anmälan har skett. Det är svårt att närmare uppskatta antalet tjänstemottagare som berörs.

Förslaget om att anmälningsskyldigheten ska gälla från första dagen beräknas innebära ett visst merarbete för de utländska arbetsgivare som tidigare endast haft kortare utstationeringar och kunnat använda sig av undantagsregeln från anmälningsskyldigheten. Då det praktiska förfarandet avseende anmälan enkelt kan fullgöras via Arbetsmiljöverkets webbplats bedöms det dock inte krävas någon omfattande arbetsinsats och därmed inte något större merarbete.

Förslagen förväntas också medföra att det blir svårare för oseriösa arbetsgivare att kringgå reglerna i utstationeringslagen. Förslagen förväntas därmed leda till förbättrade konkurrensförhållanden för både de utstationerande arbetsgivare som följer reglerna och för inhemska företag.

Förslagen gäller lika för såväl stora som små företag. Förslagen syftar till att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna tillförsäkras skydd enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Ett väl fungerande utstationeringsregister med korrekta uppgifter om utstationeringar i Sverige är en förutsättning för att utstationeringsregelverket ska fungera i praktiken. Mot den bakgrunden har det inte varit lämpligt att göra undantag eller särregler för små företag.

16.2.5 Konsekvenser för stat, kommuner och regioner

Regeringens förslag kommer att påverka Arbetsmiljöverkets arbete. Genom förslagen kommer Arbetsmiljöverket att ges utökade befogenheter och myndigheten kommer inte längre att behöva ta ställning till försenade anmälningar då anmälningsskyldigheten kommer att gälla från första dagen. Detta bör underlätta myndighetens arbete och därmed minska

arbetsmängden hos myndigheten. Att Arbetsmiljöverket även har att rikta sin tillsyn mot tjänstemottagare i Sverige kan däremot leda till en ökad arbetsmängd. Sammantaget bedöms dock en eventuell ökad arbetsbörda kunna hanteras inom ramen för myndighetens nuvarande anslag.

Vidare kan förslagen leda till en viss ökning av antalet mål i förvaltningsdomstolarna, då ett mer rättvisande utstationeringsregister kombinerat med Arbetsmiljöverkets utökade befogenheter vid tillsyn kan leda till fler förelägganden om sanktionsavgift. I de fall ett föreläggande inte godkänns får Arbetsmiljöverket ansöka till förvaltningsdomstol om att sanktionsavgiften ska tas ut. För överklagande av en förvaltningsdomstols beslut krävs prövningstillstånd. Fler beslut av Arbetsmiljöverket kan leda till en viss ökning av antalet ansökningar till förvaltningsdomstolarna. Hittills har antalet ansökningar om avgiftsföreläggande emellertid varit mycket begränsat. En eventuell ökning av antalet mål i förvaltningsdomstolarna bedöms därmed kunna hanteras inom ramen för nuvarande anslag.

Förslagen förväntas inte leda till några konsekvenser för kommuner eller regioner. Inte heller förväntas förslagen påverka möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

16.2.6 Förslagens förenlighet med EU-rätten och internationella åtaganden

De föreslagna ändringarna syftar till att säkerställa att de arbetstagare som utstationeras till Sverige tillförsäkras skydd enligt EU:s utstationeringsregelverk genom att regelverket fungerar bättre i praktiken. Reglerna är utformade så att de ska hålla sig inom EU-rättens ramar och de bedöms vara förenliga med relevant EU-rätt.

Sverige är bundet av flera ILO-konventioner och av den europeiska sociala stadgan. Därutöver är Sverige bundet av den europeiska konventionen den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilken gäller som lag i Sverige, lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Av den europeiska sociala stadgan och ILO:s konvention nr 98 och nr 154 följer att stater har en skyldighet att främja kollektiva förhandlingar. Ett utstationeringsregister med korrekta uppgifter är vidare en förutsättning för arbetstagarorganisationernas möjlighet att komma i kontakt med företrädare för en utstationerande arbetsgivare och, i förekommande fall, förhandla om kollektivavtal. Detta överensstämmer med skyldigheterna i de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat och med den europeiska sociala stadgan. Förslagen bedöms i övrigt inte få några direkta följder för internationella åtaganden och anses vara förenliga med dessa.

16.2.7 Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män

De föreslagna ändringarna tillämpas på samma sätt på män och kvinnor. Det saknas data från Arbetsmiljöverket och utstationeringsregistret om hur

många av de utstationerade arbetstagarna som är kvinnor respektive män. Eftersom utstationering i Sverige i högre utsträckning sker inom traditionellt mansdominerande branscher, såsom bygg, anläggning, industri och transport kommer reglerna sannolikt i praktiken att påverka fler män än kvinnor.

16.2.8 Konsekvenser i övrigt

Förslagen förväntas ge arbetstagarorganisationerna bättre förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagarna. Det förväntas i sin tur ge positiva effekter för de utstationerade arbetstagarna som tillförsäkras skydd enligt utstationeringslagen.

Förslagen förväntas även medföra att fler utländska arbetsgivare anmäler utstationering, både med anledning av att anmälningskyldigheten gäller från första dagen och att därmed även kortare utstationeringar omfattas av anmälningskyldigheten och med anledning av att en underrättelseskyldighet för tjänstemottagare borde öka incitamentet att anmäla utstationering.

Förslaget om att Arbetsmiljöverket ges utökade befogenheter förväntas bidra till myndighetens möjligheter att bedriva ett effektivare tillsynsarbete.

Förslagen förväntas vidare leda till positiva konsekvenser för andra myndigheter som behöver komma i kontakt med de utstationerande arbetsgivarna.

Sammantaget förväntas förslagen få positiva effekter för regel- efterlevnaden.

16.3 Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden

16.3.1 Problembeskrivning och syftet med förslaget

Förslaget innebär att de regionala skyddsombudens tillträdesrätt utvidgas till att även omfatta arbetsställen där en arbetstagarorganisation inte har någon medlem men där organisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Genom regeringens förslag behålls det partsgemensamma arbetet med kollektivavtalet som grund. Syftet med förslaget är att komma till rätta med de problem som har uppstått på en förändrad arbetsmarknad genom att stärka arbetsmiljöarbetet på arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete och därigenom förebygga ohälsa och olyckor i arbetet.

16.3.2 Alternativa lösningar

En alternativ lösning är att inte genomföra förslaget, vilket skulle innebära att tillträdesrätten fortsätter att vara som det är i dag. Konsekvensen av detta skulle emellertid bli att de problem som finns i dag och som regeringen genom sitt förslag avser att lösa kvarstår.

Ett annat alternativ är att de regionala skyddsombuden ges tillträde till arbetsplatser både när arbetstagarorganisationer har och brukar ha en medlem där. Konsekvensen av detta skulle dock bli att tillträdesfrågan skulle riskera att bli mer otydlig för inblandade parter.

Ett tredje alternativ är att regionala skyddsombud ges tillträde till samtliga arbetsplatser. Det framstår dock som systemfrämmande med en ordning där tillträdesrätten grundas varken på den koppling som ett kollektivavtal ger mellan en arbetstagarorganisation och arbetsgivare eller på att arbetstagarorganisationen har en medlem på arbetsstället. En sådan lösning skulle också kunna leda till att de regionala skyddsombudens roll förändras på ett sätt som inte är önskvärt.

16.3.3 Vilka berörs av regleringen?

Regeringens förslag förväntas få konsekvenser för arbetstagare, arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och staten.

Förslaget kommer att beröra stora delar av arbetsmarknaden. Den vidgade tillträdesrätten för de regionala skyddsombuden blir tillämplig på samtliga arbetsställen som omfattas eller brukar omfattas av kollektivavtal. Idag arbetar nästan 90 procent av alla anställda i åldern 15–74 år på en arbetsplats som täcks av kollektivavtal.

16.3.4 Konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare

Förslaget kommer att leda till att fler arbetsplatser täcks av de regionala skyddsombudens stöd. En följd av den utökade tillträdesrätten är att fler arbetsplatser har möjligheten att få ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete.

Regeringen bedömer att förslaget kommer att leda till positiva effekter för arbetstagares arbetsmiljö i form av ökade möjligheter att uppmärksamma arbetsmiljörisker, förebygga ohälsa, arbetsplatsolyckor och dödsolyckor.

Förslaget innebär även att fler arbetsgivare kommer att behöva avsätta tid för kontakt med och besök av regionala skyddsombud. Förslaget bedöms dock inte medföra några påtagliga ökade kostnader eller andra negativa konsekvenser för arbetsgivarna.

Förslaget innebär att de regionala skyddsombuden kommer att ha tillträde till fler arbetsplatser än vad som är fallet i dag, vilket bör förenkla arbetstagarorganisationernas administrativa översyn av arbetsställen. Förslaget innebär också att arbetstagarorganisationerna och deras regionala skyddsombud inte längre måste ha kontroll över om en arbetsplats har en medlem just för stunden. Det kan bidra till ökade möjligheter att fokusera på kärnverksamheten.

16.3.5 Kostnadmässiga och andra konsekvenser

Regeringens bedömning är att förslaget i sig inte kommer att leda till någon ökad kostnad för staten. De regionala skyddsombudens verksamhet finansieras delvis genom statsbidrag och delvis genom arbetstagarorganisationers egna medel.

Det är möjligt att förslaget kan leda till att Arbetsmiljöverket får ett ökat antal ärenden att hantera, t.ex. i form av fler framställningar enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Den eventuella ökningen av antalet framställningar bedöms dock vara begränsad. Eventuellt ökade kostnader bedöms kunna hanteras inom ramarna för Arbetsmiljöverkets nuvarande anslag.

Arbetsplatser som har en god arbetsmiljö i form av t.ex. genomtänkta riskförebyggande åtgärder och en helhetssyn på arbetsmiljön bör mer sällan vara föremål för händelser som utgör arbetsmiljöbrott. Förslaget kan därigenom ha positiva effekter för det brottsförebyggande arbetet och för en minskad förekomst av arbetsmiljöbrott.

Förslaget är könsneutralt utformade och förväntas inte få några konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män. Förslaget förväntas inte leda till några konsekvenser för kommuner eller regioner. Inte heller förväntas förslaget påverka möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Förslaget bedöms vara förenligt med Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO konventioner och med EU-rätten.

16.4 Ikraftträdande och informationsinsatser

Regeringen bedömer att förslagen i lagrådsremissen bör kunna träda i kraft den 30 juli 2020. Enligt ändringsdirektivets artikel 3 ska medlemsstaterna ha genomfört reglerna i ändringsdirektivet senast den 30 juli 2020. Något handlingsutrymme beträffande ikraftträdandedag i denna del finns således inte.

I förslagen som avser genomförande av ändringsdirektivet föreslår regeringen övergångsbestämmelser som innebär att en arbetstagare som har varit utstationerad i mer än 12 månader vid lagens ikraftträdande kan anses vara långvarigt utstationerad och därmed få rätt till de utökade villkoren som gäller vid långvarig utstationering.

För att de nya förslagen ska få effekt är det viktigt att kunskapen om dessa når ut till utstationerade arbetstagare, utstationerande företag, berörda myndigheter, berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt övriga berörda aktörer. När det gäller informationsinsatser har Arbetsmiljöverket en nyckelroll. Arbetsmiljöverket är Sveriges förbindelsekontor enligt utstationeringslagen och ska på sin webbplats informera om utstationering och det regelverk som gäller när arbetstagare utstationeras till Sverige. Den information som utstationerande arbetsgivare och svenska mottagare av tjänster behöver bör finnas på Arbetsmiljöverkets webbplats i samband med ikraftträdandet.

Arbetsmarknadens parter bör se till att också de kollektivavtalsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering ges in till Arbetsmiljöverket. Arbetsmarknadens parter får antas ha god kunskap om kommande regelförändringar men det kan vara lämpligt att Arbetsmiljöverket i sin regelbundna dialog med parterna också lyfter frågan om villkoren vid långvarig utstationering. Arbetsmarknadens parter informerar också regelmässigt sina medlemmar om förändringar i lagstiftningen som berör dem. Någon ytterligare insats för att sprida information anses inte vara nödvändig.

17 Författningskommentar

17.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Genom förslaget införs ett flertal nya bestämmelser med ett nytt materiellt innehåll. Vidare ändras flera befintliga bestämmelser materiellt. Därutöver görs det vissa redaktionella och strukturella förändringar i lagen, vilka i sig inte är avsedda att påverka det materiella innehållet i lagens bestämmelser.

Det görs en omnumrering av paragraferna. Det innebär att samtliga paragrafer utom 1 § byter beteckning. En tabell där det framgår vilken ny beteckning paragraferna får finns i *bilaga 13*.

I de flesta bestämmelser görs det därutöver någon ändring. I flera fall innebär ändringen dock endast en följdändring på grund av andra ändringar av redaktionellt slag, t.ex. att andra paragrafer har bytt beteckning. I vissa fall bryts stycken ut ur befintliga paragrafer för att paragraferna ska bli mer lättillgängliga. Vissa bestämmelser flyttas så att bestämmelser av liknande slag placeras mer samlat. Det läggs också till ett antal nya rubriker.

1 § Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. *Vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.*

Dessutom finns i 23 § bestämmelser om arbetsgivare som har sin hemvist eller sitt säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.

Lagen gäller även när en arbetsgivare enligt 4 § tredje stycket eller 23 § hyr ut eller ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag som i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land än det där användarföretaget är etablerat.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

Förslaget genomförs, tillsammans med förslagen till 4 § tredje stycket och 23 §, artikel 1.3 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen anger, tillsammans med 2 och 3 §§, lagens tillämpningsområde.

Första stycket justeras på så sätt att det tidigare andra stycket placeras som en ny andra mening i stycket.

Andra stycket motsvarar det tidigare tredje stycket. Det görs en redaktionell ändring med anledning av att nuvarande 8 § ändrar beteckning till 23 §.

Tredje stycket får ett nytt innehåll. Av stycket framgår att lagen också gäller i vissa situationer då något annat företag än arbetsgivaren sänder en arbetstagare till ett annat land än där företaget är etablerat. De närmare förutsättningarna för detta framgår i 4 § tredje stycket och 23 §.

2 § Det som sägs i 15, 16 och 19 §§ om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och i 20 § om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkan gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.5.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 1 a §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 5.5 och i författningskommentaren s. 228.

Av paragrafen framgår att lagens bestämmelser om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkningar i vissa fall bara gäller om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

Paragrafen ändras på så sätt att det också hänvisas till den föreslagna 19 § om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av de arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Paragrafen justeras också redaktionellt till följd av att bestämmelsen i nuvarande 5 a § om under vilka förutsättningar stridsåtgärder mot en utstationerad arbetsgivare får vidtas i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare byter beteckning till 15 §, att bestämmelsen i nuvarande 5 a § andra stycket om under vilka förutsättningar stridsåtgärder mot en utstationerad arbetsgivare får vidtas i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda utstationerade arbetstagare med viss justering placeras i 16 § och att nuvarande 5 b § om begränsningar av verkningarna av vissa kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare byter beteckning till 20 §.

Definitioner

4 § Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

1. när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna,

2. när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen, eller

3. när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Ett anställningsförhållande ska råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

En arbetsgivare anses ha utstationerat en arbetstagare enligt första stycket 3 även när

1. arbetsgivaren hyr ut eller ställer arbetstagaren till förfogande till ett användarföretag,

2. användarföretaget sänder arbetstagaren till Sverige,
3. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering enligt första stycket om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och
4. vare sig arbetsgivaren eller användarföretaget är etablerade i Sverige.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

Förslaget genomförs tillsammans med 1 och 23 §§ artikel 1.3 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 3 §. Förarbeten finns i prop. 1998/99:90 avsnitt 5.2.1 och 5.2.2 och i författningskommentaren s. 38 f.

Paragrafen innehåller en definition av utstationering.

I *andra stycket* görs en mindre redaktionell ändring.

Tredje stycket är nytt och innebär att en åtgärd att sända en arbetstagare till Sverige för att utföra arbete här under vissa förutsättningar ska jämföras med en utstationering, trots att åtgärden vidtas av någon annan än arbetstagarens arbetsgivare.

När bestämmelsen är tillämplig anses arbetsgivaren vara den som har utstationerat arbetstagaren i Sverige. Det innebär att reglerna i lagen och föreskrifter som har införts med stöd av den ska tillämpas på arbetsgivaren som om denne själv hade utstationerat arbetstagaren till Sverige. För detta ska samtliga fyra förutsättningar i punkterna 1–4 vara uppfyllda.

Enligt *första punkten* ska arbetsgivaren hyra ut eller på annat sätt ställa arbetstagaren till förfogande till ett användarföretag.

Enligt *andra punkten* ska användarföretaget sända arbetstagaren till Sverige.

I *tredje punkten* ställs krav på att användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering och motsvarat någon av de situationer som anges i första stycket 1–3, om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare. Detta innebär också att arbetstagaren vanligen ska utföra arbete i ett annat land än Sverige, se 5 §.

Enligt *fjärde punkten* krävs att både arbetsgivaren och användarföretaget är etablerade i något annat land än Sverige. Det saknar däremot betydelse om dessa företag är etablerade i samma land eller inte.

Följande exempel kan ges på en situation då det tredje stycket är tillämpligt. Ett tyskt bemanningsföretag hyr ut en arbetstagare till ett användarföretag i Tyskland. Användarföretaget träffar ett avtal med en tjänstemottagare i Sverige om att företaget ska utföra visst arbete på en byggarbetsplats i Sverige. Användarföretaget sänder den inhyrda arbetstagaren till Sverige för egen räkning och under egen ledning för att utföra byggarbetet under sådana förutsättningar att det skulle ha varit fråga om en utstationering enligt 4 § första stycket 1 om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare. I exemplet ska det tyska bemanningsföretaget anses vara den som har utstationerat arbetstagaren till Sverige.

Åtgärden ska alltid jämföras med en utstationering enligt tredje punkten i första stycket, dvs. med att arbetstagaren hyrs ut eller på annat sätt ställs till förfogande till tjänstemottagaren i Sverige. Detta gäller även om den tjänst som användarföretaget ska utföra i Sverige är av något annat slag. Det innebär att den särskilda reglering i lagen som gäller vid utstationering av uthyrda arbetstagare ska tillämpas, exempelvis 8 och 16 §§.

5 § Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 4 § i Sverige.

Vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 4 §. Förarbeten finns i prop. 1998/99:90 avsnitt 5.2.1 och i författningskommentaren s. 39 samt i prop. 2016/17:107 avsnitt 9 och i författningskommentaren s. 228 f.

I paragrafen anges vad som menas med en utstationerad arbetstagare.

Första stycket ändras redaktionellt på så sätt att hänvisningen till 3 § i stället avser 4 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

Arbets- och anställningsvillkor

Författningsreglerade villkor vid utstationering

6 § En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

1. 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

2. 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

3. 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, *och*

4. 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),

2. arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,

3. lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,

4. lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, *och*

5. lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.

Första *och andra* styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 5 §. Förarbeten finns i prop. 1998/99:90 avsnitt 5.3 och i författningskommentaren s. 40, prop. 2001/02:1, utg.omr. 14 s. 18, bet. 2001/02:AU6 s. 19, prop. 2002/03:65 i författningskommentaren s. 237, prop. 2004/05:132 avsnitt 7.3 och i författningskommentaren s. 84, prop. 2004/05:134 i författningskommentaren s. 31, prop. 2004/05:147 i författningskommentaren s. 150, prop. 2007/08:76 avsnitt 5.3 och i författningskommentaren s. 58, prop.

2007/08:95 avsnitt 16 och i författningskommentaren s. 582 f., prop. 2009/10:48 avsnitt 5.5 och i författningskommentaren s. 56 samt i prop. 2011/12:178 avsnitt 6.3 och i författningskommentaren s. 108.

I paragrafen anges vissa bestämmelser i andra författningar som ska tillämpas vid utstationering i Sverige.

Första och andra styckena justeras på så sätt att uppräkningsarna sker genom en nummerad lista i stället för genom strecksatser. Någon ändring i sak är inte avsedd.

Bestämmelsen i det nuvarande tredje stycket, om lagreglerade villkor för utstationerade uthyrda arbetstagare, flyttas till 8 § med vissa justeringar, se kommentaren till den paragrafen.

Det föreslagna *tredje stycket* motsvarar det nuvarande fjärde stycket med justeringen att det endast hänvisas till första och andra styckena.

7 § För arbete som utförs av en yrkesutbildad eller specialiserad arbetstagare ska arbetsgivaren tillämpa de i 6 § nämnda bestämmelserna i semesterlagen (1977:480) endast om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar och om arbetet

1. utförs i samband med en första montering eller installation som ingår i leveranskontraktet för en vara, och

2. är nödvändigt för att varan ska tas i bruk.

Detta undantag gäller dock inte om arbetet avser byggverksamhet där byggnader uppförs, sätts i stånd, underhålls, byggs om eller rivs.

Vid beräkningen av om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar ska hänsyn tas till om någon annan arbetstagare under det senaste året har varit utstationerad för samma arbete.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 6 §. Förarbeten finns i prop. 1998/99:90 avsnitt 5.3 och i författningskommentaren s. 40 f.

I paragrafen anges den s.k. åttadagarsregeln vid monterings- och installationsarbete.

Paragrafen ändras endast redaktionellt med anledning av att nuvarande 5 § byter beteckning till 6 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

8 § *Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2–4, 6–10, 13 och 15 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.*

Första stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Förslaget genomför artikel 3.1b första stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen motsvarar delvis nuvarande 5 § tredje och fjärde styckena.

I *första stycket* anges vissa bestämmelser i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, uthyrningslagen, som ska tillämpas vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Stycket motsvarar det tredje stycket i nuvarande 5 § med vissa justeringar. Justeringarna innebär att även 3, 4 och 6–8 §§ uthyrningslagen ska tillämpas vid sådan utstationering.

Att 6 § uthyrningslagen ska tillämpas på utstationerade uthyrda arbetstagare innebär att den utstationerande arbetsgivaren, under den tid arbetstagarens uppdrag i ett svenskt kundföretag varar, ska tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Hänvisningen till 7 § uthyrningslagen innebär att kravet på lika-behandling i 6 § samma lag inte ska tillämpas om den utstationerade uthyrda arbetstagaren är anställd med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Hänvisningen till 8 § uthyrningslagen innebär att kravet på lika-behandling i 6 § i fråga om lön inte gäller utstationerade uthyrda arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrnings-uppdragen.

Genom hänvisningen till 3 § uthyrningslagen framgår att det är möjligt för en utstationerande arbetsgivare att under vissa förutsättningar avvika från likabehandlingsprincipen i 6 § samma lag genom att ingå ett kollektivavtal. Hänvisningen till 4 § samma lag innebär att arbetsgivaren får tillämpa kollektivavtalet även på en arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

Andra stycket motsvarar i sak fjärde stycket i nuvarande 5 § när det gäller uthyrda utstationerade arbetstagare.

Författningsreglerade villkor vid långvarig utstationering

11 § *Om en arbetstagare har varit utstationerad i mer än 12 månader ska arbetsgivaren, utöver vad som sägs i 6–10 §§ och oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Detta hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.*

Första stycket gäller inte villkor som rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Paragrafen genomför, tillsammans med 19 §, artikel 3.1a första och andra styckena, samt artikel 3.7 första stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen är till innehållet ny.

Av paragrafen framgår att ytterligare arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas när en arbetstagare har varit utstationerad i Sverige i mer än 12 månader, dvs. utöver de villkor och bestämmelser som det hänvisas till i 6–10 §§.

Att tidsgränsen kan förlängas framgår av 12 §. Att tid som två eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats i vissa fall ska läggas samman när varaktigheten av en utstationering beräknas följer av 13 §.

I *första stycket* anges vilka ytterligare arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare. Som utgångs-

punkt omfattas samtliga arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Det betyder i princip att alla svenska bestämmelser som innehåller arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas på en långvarigt utstationerade arbetstagare som om svensk rätt vore fullt ut tillämplig.

Det krävs att villkoret skulle ha tillämpats enligt svensk rätt i motsvarande situation. Det innebär att de eventuella förutsättningar som krävs för att villkoret ska tillämpas på en svensk arbetstagare ska vara uppfyllda för att en långvarigt utstationerad arbetstagare ska ha rätt till villkoret. Det förekommer t.ex. att en lagreglerad rätt till ledighet förutsätter att arbetstagaren har rätt till en viss socialförsäkringsförmån. Denna rätt kommer en utstationerad arbetstagare till del endast om arbetstagaren har rätt till den aktuella sociala förmånen.

Arbetsgivaren ska enligt bestämmelsen tillämpa villkoren på långvarigt utstationerade arbetstagare. Bestämmelsen innebär ingen skyldighet för arbetsgivaren att tillämpa villkoren på andra arbetstagare, även om en tjänst har pågått under lång tid och vissa arbetstagare på arbetsplatsen har varit utstationerade under lång tid.

Med arbets- och anställningsvillkor avses enligt paragrafen som utgångspunkt villkor som ger upphov till rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Exempel på bestämmelser som rör sådana villkor är följande. De bestämmelser i semesterlagen (1977:480) som inte redan enligt 6 § ska tillämpas vid en utstationering i Sverige ska tillämpas vid långvarig utstationering. Även övriga ledighetslagar blir tillämpliga, t.ex. lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samt lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Vidare blir föräldraledighetslagen (1995:584) i dess helhet tillämplig vid långvarig utstationering.

Vidare blir följande lagar tillämpliga vid långvarig utstationering: lagen (1991:1047) om sjuklön, lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt och lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Bestämmelser som rör enbart förhållandet mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer på den ena sidan och arbetstagarorganisationer på den andra sidan omfattas som utgångspunkt inte av paragrafen. Som exempel på detta kan nämnas bestämmelserna om förhandlingsrätt i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Detta hindrar inte att sådana bestämmelser kan gälla vid utstationering på annan grund.

Utgångspunkten är att all tid under vilken arbetstagaren har haft som huvudsaklig uppgift att utföra arbete inom ramen för arbetsgivarens tjänsteutövning i Sverige ska räknas som utstationeringstid. Normala kortare avbrott i arbetet, exempelvis under en semesterledighet, ska i allmänhet inte påverka bedömningen av hur länge arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige. Om arbetstagaren under ett avbrott utför något annat arbete för arbetsgivarens räkning i hemlandet eller i ett annat land än Sverige är utgångspunkten att den tid som avbrottet varar inte ska räknas med.

Bestämmelsen ska inte hindra att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagarna. Om det t.ex. gäller mer förmånliga regler enligt lagen i utsändningslandet ska dessa tillämpas.

Av *andra stycket* följer att vissa typer av arbets- och anställningsvillkor undantas från de villkor som enligt första stycket ska tillämpas vid långvarig utstationering. Det rör sig om villkor om förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepensionssystem.

Exempel på bestämmelser som är undantagna är följande. De regler i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, som handlar om förutsättningarna för att ingå en anställning omfattas av undantaget. Sådana bestämmelser finns bl.a. i t.ex. 4–6 §§ anställningsskyddslagen. Vidare omfattas 7 § anställningsskyddslagen om saklig grund för uppsägning och 18 § om avskedande av undantaget. Även förmånsregler om hur anställningsförhållanden ingås och avslutas omfattas av undantaget i tredje stycket, t.ex. bestämmelserna i 8 och 19 §§ anställningsskyddslagen om att en uppsägning respektive ett avskedande ska vara skriftliga.

Undantaget omfattar inte regler i annan lagstiftning som syftar till att skydda arbetstagaren från missgynnande behandling, även om missgynnandet kan ta sig uttryck i ett skiljande från en anställning. Exempelvis 17 § föräldraledighetslagen innebär ett skydd mot uppsägning som grundas på att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till föräldraledighet enligt lagen.

12 § Den tidsgräns som anges i 11 § första stycket förlängs till 18 månader för en arbetstagare om arbetsgivaren i en anmälan till Arbetsmiljöverket begär det och anger skälen för begäran. Anmälan ska göras senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en anmälan enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2.

Förslaget genomför artikel 3.1a tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen är till innehållet ny.

Paragrafen ger en utstationerad arbetsgivare möjlighet att förlänga tidsgränsen för att de ytterligare villkoren vid långvarig utstationering ska tillämpas.

Enligt *första stycket* förlängs tidsgränsen från 12 till 18 månader om arbetsgivaren ger in en anmälan om förlängning till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska avse en eller flera enskilda arbetstagare. Det är inte möjligt för arbetsgivaren att ge in en generell anmälan om att tidsgränsen ska förlängas för alla arbetstagare som kan komma att bli utstationerade inom ramen för en tjänst. Skälen för anmälan ska anges.

Anmälan ska göras senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader. Med detta avses att anmälan ska ha kommit in till Arbetsmiljöverket senast den dagen på det sätt som framgår av 22 § förvaltningslagen (2017:900).

Sker anmälan för sent eller innehåller den inte uppgift om berörda arbetstagare och skäl för anmälan förlängs inte tidsgränsen och arbetsgivaren är skyldig att tillämpa de ytterligare villkoren redan när arbetstagarna har varit utstationerade i 12 månader.

Att tid som två eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats ska läggas samman när varaktigheten av en utstationering beräknas följer av 13 §.

I *andra stycket* finns en upplysning om att regeringen eller den myndighet som regeringens bestämmer kan meddela föreskrifter om vad en anmälan om förlängning ska innehålla och hur den ska vara utformad.

13 § Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid beaktas vid tillämpningen av 11 § första stycket och 12 § första stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.3.

Paragrafen genomför artikel 3.1a fjärde och femte styckena i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen är till innehållet ny.

Paragrafen innebär att den tid som två eller flera arbetstagare har varit utstationerade i Sverige i vissa situationer ska läggas samman när det ska avgöras hur länge en utstationering i Sverige har varat. En arbetstagare kan därmed anses ha varit utstationerad under en längre tid än vad arbetstagaren faktiskt har utfört arbete i Sverige.

Sådan sammanlagd tid ska beaktas när det avgörs om en arbetstagare har varit utstationerad under så lång tid att ytterligare författningsreglerade villkor ska tillämpas enligt 11 §. Sådan sammanlagd tid ska också beaktas vid tillämpningen av 12 § första stycket.

En förutsättning för en sådan sammanläggning är att arbetsgivaren har ersatt en arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats. Om två eller flera arbetstagare på det sättet ersätter varandra för att utföra det aktuella arbetet läggs tiden ihop.

Begreppet samma arbete på samma plats ska enligt artikel 3.1a femte stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet fastställas med hänsyn bl.a. till vilket slags tjänst arbetsgivaren tillhandahåller, det arbete som ska utföras och arbetsplatsens adress eller adresser. En helhetsbedömning ska göras i det enskilda fallet. Vid en sådan bedömning har det också betydelse vilka kvalifikationer de berörda arbetstagarna har. Ytterst får frågan om den närmare innebörden av begreppet avgöras av rättstillämpningen och av EU-domstolen.

En omständighet som talar för att det rör sig om samma arbete på samma plats är att en utstationerad arbetstagare utför det arbete som en tidigare utstationerad arbetstagare skulle ha utfört om han eller hon alltså hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning i Sverige. Att en arbetstagare tar vid där en arbetstagare av samma yrkeskategori tidigare har utfört arbete är också en omständighet som vid en helhetsbedömning talar för att det är fråga om samma arbete på samma plats

Det kan vara fråga om samma arbete i paragrafens mening även om arbetsuppgifterna skiljer sig något åt. Exempelvis kan en målare som ersätter en annan målare på samma arbetsplats anses utföra samma arbete

på samma plats även om måleriarbetena avser olika objekt på arbetsplatsen. Om däremot en arbetstagare utför arbete som kräver andra yrkeskvalifikationer än det arbete som en tidigare arbetstagare har utfört är utgångspunkten i stället att det inte rör sig om samma arbete. Detsamma gäller om det ena men inte det andra arbetet kräver viss särskild erfarenhet.

Det behöver inte röra sig om arbete som utförs på en och samma adress. Om en utstationerad arbetstagares arbete utförs på flera olika adresser och arbetstagaren ersätts med en annan arbetstagare som på samma sätt utför arbete på en eller flera av de olika adresserna kan det vara fråga om samma arbete på samma plats.

I allmänhet rör det sig inte om samma arbete på samma plats om en arbetstagare som ersätter en tidigare arbetstagare utför arbetet på en enda arbetsplats och detta är en arbetsplats där den tidigare arbetstagaren överhuvudtaget inte har arbetat. Även i sådana fall kan dock en helhetsbedömning leda till att anses vara fråga om samma arbete på samma plats. Så kan vara fallet vid helt rörliga arbeten, där arbetet t.ex. består i att vara placerad vid tjänstemottagarens regionala kontor och att besöka olika byggarbetsplatser och bygga byggnadsställningar där.

Kortare uppehåll som framstår som normala påverkar i allmänhet inte bedömningen av om det rör sig om samma arbete på samma plats. Ett exempel på ett sådant kortare uppehåll kan vara att en arbetsgivare behöver viss tid för att anställa och utstationera en ersättare till en arbetstagare som tidigare har utfört samma arbete. Ju längre tid som passerar mellan utstationeringarna desto mer talar uppehållet för att det inte rör sig om samma arbete på samma plats.

14 § Om en eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetsgivaren senast den dag en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige upplysa arbetsstagaren om den sammanlagda utstationeringstiden.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.4.

Paragrafen är till innehållet ny.

I paragrafen ges arbetsgivare en skyldighet att upplysa utstationerade arbetstagare om och i så fall under vilken sammanlagd tid andra arbetstagare har varit utstationerade i Sverige för att utföra samma arbete på samma plats. Vad som utgör samma arbete på samma plats behandlas i kommentaren till 13 §.

Upplysningsskyldigheten gäller endast när någon eller några andra utstationerade arbetstagare faktiskt har utfört samma arbete på samma plats. Upplysningsskyldigheten ska fullgöras senast den dag arbetstagaren påbörjar arbetet i Sverige.

Kollektivavtalsvillkor vid utstationering

15 § En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får, *utom i fall som avses i 16 §*, vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller minimivillkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 §.

Lönen enligt första stycket 2 får inte överstiga vad en arbetsgivare som är bunden av det kollektivavtal som avses i första stycket 1 ska betala i motsvarande situation.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.1, 5.2 och 5.3.

Förslaget genomför artikel 3.1 första stycket c, h och i samt tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 5 a §. Förarbeten finns i prop. 2009/10:48 avsnitt 5.4 och i författningskommentaren s. 56 f., prop. 2011/12:178 avsnitt 6.4 och i författningskommentaren s. 108 samt i prop. 2016/17:107 avsnitt 5.1 och 5.2 och i författningskommentaren s. 229 f.

Paragrafen innehåller bestämmelser om under vilka förutsättningar stridsåtgärder mot en utstationerad arbetsgivare får vidtas i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare.

Paragrafen ändras på följande sätt.

I första stycket anges att det som sägs i paragrafen inte gäller i fall som avses i 16 §. Tillägget är en följd av att bestämmelserna om utlyrd utstationerade arbetstagare som tidigare fanns i andra stycket flyttas till 16 § med vissa justeringar. Justeringen innebär inte någon ändring i sak.

Det görs vidare följande justeringar i andra punkten när det gäller vilka villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering i Sverige.

Begreppet minimilön ersätts med lön. Det finns inte någon uttömmande definition av begreppet lön. Enligt artikel 3.1 i det ändrade utstationeringsdirektivet menas med lön den lön, inbegripet övertidsersättning, som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad, dock med den begränsningen att kompletterande tilläggs pensionssystem inte inbegrips i lönebegreppet.

Av ändringen i utstationeringsdirektivet framgår att den lön som ska garanteras utstationerade arbetstagare inte längre är begränsad till någon miniminivå. De komponenter som ingick i det tidigare minilönebegreppet ingår i det nya lönebegreppet men det är inte begränsat till dessa komponenter. För en redogörelse för tolkningen av det tidigare minimilönebegreppet, se t.ex. prop. 2016/17:107 s. 48 f.

Uppräkningen av villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder mot utstationerad arbetsgivare kompletteras vidare med villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi. Att villkoren ska utformas på visst sätt för att få krävas med stöd av stridsåtgärder framgår av 17 §.

Ett ytterligare tillägg i punkten är att även villkor om inkvartering läggs till i uppräknningen av villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder. Om ett sådant kollektivavtal som avses i första punkten innehåller villkor, t.ex. om att arbetsgivaren ska tillhandahålla ett boende och att boendet ska vara av viss kvalitet, får sådana villkor krävas också vid utstationering.

Av andra stycket framgår att den lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder enligt första stycket 2 inte får överstiga vad en arbetsgivare som

är bunden av det centrala kollektivavtal som lönen har härletts ur ska betala i motsvarande situation. Det innebär att lönen för utstationerade arbetstagare inte får bestämmas utifrån andra komponenter eller på ett sådant sätt att utstationerade arbetsgivare ska betala en högre lön än svenska arbetsgivare i motsvarande situation. Genom bestämmelsen säkerställs att utstationerande arbetsgivare likabehandlas med svenska arbetsgivare när det gäller vilken lön som arbetstagarna har rätt till.

16 § *En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs*

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den ursprungliga lydelsen,

2. bara avser lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller villkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 och 8 §§.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Förslaget genomför artikel 3.1 första stycket i och h i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen motsvarar delvis nuvarande 5 a § andra stycket.

Paragrafen innehåller bestämmelser om under vilka förutsättningar stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare får vidtas i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda utstationerade arbetstagare.

Paragrafen motsvarar nuvarande 5 a § andra stycket med den ändringen att uppräknningen av villkor i andra punkten kompletteras med villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi samt villkor om inkvartering. Även sådana villkor får därmed krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Angående betydelsen av dessa villkor, se kommentaren till 15 §.

Vidare görs redaktionella ändringar till följd av att nuvarande 5 § byter beteckning till 6 § och att nuvarande 5 § tredje stycket med viss justering placeras i 8 §.

17 § *Villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi enligt 15 och 16 §§ får bara avse utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats.*

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

Förslaget genomför artikel 3.1 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen är till innehållet ny.

I paragrafen anges en begränsning av vilka villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi som får krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 15 § första stycket 2 och 16 § första stycket 2. Det ska vara fråga om ersättning för utgifter för resa, kost och logi som arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från det som under utstationeringen är den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats. En sådan annan arbetsplats kan vara belägen i Sverige eller i ett annat land. Med den ordinarie arbetsplatsen i Sverige avses den arbetsplats där den utstationerade arbetstagaren normalt utför arbete under utstationeringen i Sverige.

Att resan ska vara föranledd av yrkesmässiga skäl innebär att villkor om kostnadsersättning för utgifter på grund av privata resor inte omfattas och därmed inte får krävas med stöd av stridsåtgärder på denna grund.

Det ska vara fråga om utgifter som arbetstagaren har haft under utstationeringen. Villkoren får inte ge arbetstagare rätt till ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationering i sig, t.ex. utgifter för kostnader för resan från utsändningslandet till Sverige.

Bedömningen av om en utstationerad arbetstagare har fått rätt lön

18 § *Vid bedömningen av om arbetsgivaren har betalat minst en sådan lön som avses i 15 eller 16 § ska sådan ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte beaktas.*

Det som anges i första stycket ska också gälla vid bedömningen av om en utstationerad uthyrd arbetstagare har fått den lön som arbetstagaren har rätt till enligt 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Om en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation inte kan visa om en utbetald ersättning avser lön eller ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, eller vilken del av den som avser ersättning för sådana utgifter, ska ersättningen i dess helhet anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

Paragrafen genomför artikel 3.7 andra och tredje styckena i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen är till innehållet ny.

Paragrafen innehåller bestämmelser om bedömningen av om en utstationerad arbetstagare har fått rätt lön.

I *första stycket* behandlas situationen att lönen fastställs i kollektivavtal. Bestämmelsen är tillämplig både när det gäller kollektivavtalsvillkor om lön för uthyrda utstationerade arbetstagare och för andra utstationerade arbetstagare.

Vid bedömningen av om arbetstagaren har fått rätt lön ska sådan ersättning som arbetstagaren har fått för att täcka utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte beaktas. Med detta avses sådana utgifter som en arbetstagare kan ha på grund av utstationeringen i sig. Det kan handla om utgifter för resor till och från Sverige i samband med att utstationeringen ska inledas eller har avslutats. Det kan också handla om t.ex. högre matkostnader på grund av att arbetstagaren bor och arbetar i

Sverige i stället för i hemlandet. Sådan ersättning får inte heller krävas med stöd av stridsåtgärder, se 17 §. Arbetstagaren kan dock ha rätt till sådan ersättning enligt t.ex. sitt anställningsavtal eller ett kollektivavtal i hemlandet.

Innebörden av bestämmelsen är att en utbetald ersättning som har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska räknas med när det avgörs om arbetsgivaren har betalat minst sådan lön som avses i 15 § första stycket 2 och 16 § första stycket 2. Det innebär att den lön som arbetstagaren har rätt till enligt sådana lönevillkor ska betalas ut till arbetstagaren utöver eventuell ersättning som arbetstagaren har fått av arbetsgivaren och som avser täckande av utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen.

I *andra stycket* finns en motsvarande bestämmelse som i första stycket som är tillämplig när en uttyrd utstationerad arbetstagares rätt till lön grundas på en tillämpning av likabehandlingsprincipen i 6 § uthyrningslagen. Enligt bestämmelsen ska på motsvarande sätt som enligt första stycket eventuell ersättning som arbetsgivaren har betalat för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte beaktas vid bedömningen av om en uttyrd arbetstagare har fått minst den lön som han eller hon har rätt till genom en tillämpning av likabehandlingsprincipen.

I *tredje stycket* finns en presumptionsregel. Om en arbetsgivare på begäran inte kan visa vilken del av en utbetald ersättning som avser lön och vilken del som avser ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, ska vid tillämpningen av paragrafen hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen. En sådan begäran kan göras antingen av en arbetstagare eller av en arbetstagarorganisation.

Vid bedömningen av om arbetsgivaren kan visa vad en utbetald ersättning avser tillämpas det sedvanliga civilprocessrättsliga beviskravet i lönetvister. Lyckas arbetsgivaren inte uppfylla beviskravet anses en utbetald ersättning i dess helhet utgöra ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen.

Om hela den utbetalda ersättningen anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen får det till följd att ersättningen inte ska beaktas vid bedömningen av om arbetstagaren har fått rätt lön, se kommentaren till första stycket.

Kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering

19 § Om den tjänst arbetsgivaren utför eller ska utföra i Sverige ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader får, utöver vad som sägs i 15 och 16 §§, en stridsåtgärd i syfte att genom kollektivavtal reglera arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare vidtas om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som avses i 15 § första stycket 1 eller, i fråga om utstationerade uttyrda arbetstagare, 16 § första stycket 1,

2. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 11 §,

3. endast ska tillämpas på arbetstagare enligt 11–13 §§,

4. inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

5. inte rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.5.

Paragrafen genomför, tillsammans med 11 §, artikel 3.1a första och andra styckena, liksom artikel 3.7 första stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen är till innehållet ny.

Paragrafen innehåller bestämmelser om under vilka förutsättningar stridsåtgärder får vidtas i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare. Av paragrafen framgår att svenska arbetstagarorganisationer under vissa förutsättningar får kräva ytterligare villkor utöver de villkor som får krävas enligt 15 och 16 §§.

En grundläggande förutsättning för detta är att den tjänst som arbetsgivaren utför eller ska utföra i Sverige ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader. Om en sådan tjänst från början är planerad att pågå i minst 12 månader får stridsåtgärder vidtas. Detsamma gäller om tjänsten var planerad att pågå under kortare tid men den förlängs så att den pågår i mer än 12 månader. Stridsåtgärder får i sådana fall vidtas när det står klart att en sådan förlängning kommer att ske.

I punkterna 1–5 anges följande ytterligare förutsättningar.

Enligt *första punkten* ska villkoren som krävs överensstamma med villkoren i ett kollektivavtal av visst slag. Det kan vara fråga om kollektivavtal av två olika slag. Det kan vara fråga om ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, se 15 § första stycket 1. Det kan också vara fråga om ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i bemanningsdirektivet, se 16 § första stycket 1.

Enligt *andra punkten* ska villkoren vara förmånligare för arbetstagarna än de villkor som arbetsgivaren ska tillämpa enligt de författningar som enligt 11 § ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare. Detta motsvarar vad som gäller enligt 15 § första stycket 3. Bestämmelsen hindrar inte att kollektivavtalade arbets- och anställningsvillkor på områden som inte har någon motsvarighet i lag eller annan författning krävs med stöd av stridsåtgärder.

Av *tredje punkten* framgår att villkoren ska vara utformade så att de endast ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare, dvs. som utgångspunkt på arbetstagare som har varit utstationerade i mer än 12 månader. Villkoren ska också innebära att de tillämpas först när en arbetstagare har varit utstationerad i mer än 18 månader, om arbetsgivaren har gjort en anmälan om förlängning enligt 12 §. Villkoren ska dessutom vara utformade så att de beaktar om en eller flera arbetstagare har ersatt varandra för att utföra samma arbete på samma plats enligt 13 §.

Enligt den *fjärde punkten* får inte tillämpningen av förmånligare villkor hindras. Sådana förmånligare villkor kan finnas t.ex. i arbetstagarens anställningsavtal eller ett kollektivavtal i utsändningslandet. Kravet motsvarar vad som gäller i fråga om stridsåtgärder i syfte att reglera

villkoren för utstationerade arbetstagare enligt 15 § första stycket 2 och 16 § första stycket 2.

Enligt paragrafens *femte punkt* får de arbets- och anställningsvillkor som krävs inte avse förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem. Om tolkningen av denna punkt, se kommentaren till 11 § andra stycket.

Paragrafen gäller endast om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz, se 2 §.

Stridsåtgärder i strid mot bestämmelsen är olovliga, se förslaget till 41 c § medbestämmandelagen.

Begränsade verkningar av kollektivavtal

20 § Ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 15, 16 eller 19 §, eller varsel om en sådan åtgärd, medför inte sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än denna i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna.

Ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket ska inte beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd eller av bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § samma lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.6.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 5 b §. Förarbeten finns i prop. 2017/18:107 avsnitt 5.4 och i författningskommentaren s. 229 f. och 233 f.

Paragrafen innehåller bestämmelser om begränsningar av verkningarna enligt lagstiftning av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare och som har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder.

Paragrafen ändras på så sätt att det i *första stycket* hänvisas också till 19 §. Det innebär att även kollektivavtal som har slutits efter stridsåtgärder eller efter varsel om sådana åtgärder i syfte att reglera villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare har begränsade rättsverkningar i förhållande till fackliga organisationer och det allmänna.

Vidare görs redaktionella justeringar till följd av att nuvarande 5 a § byter beteckning till 15 § och att nuvarande 5 a § andra stycket med viss justering placeras i 16 §.

Rätt till kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar

21 § Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, har en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet rätt till sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 15, 16 eller 19 §. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt första stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.7.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 5 c §. Förarbeten finns i prop. 2017/18:107 avsnitt 8.2 och i författningskommentaren s. 229 f. och 234 f.

Paragrafen ger en utanförstående utstationerad arbetstigare, dvs. en arbetstigare som inte är medlem i den avtalsslutande arbetstigarorganisationen, möjlighet att hävda rättigheter enligt ett kollektivavtal som den utstationerande arbetsgivaren är bunden av i förhållande till en svensk arbetstigarorganisation.

Paragrafen ändras på så sätt att *första stycket* också hänvisar till 19 §. Det innebär att utanförstående utstationerade arbetstigare på motsvarande sätt har rätt även till sådana villkor som får genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Vidare görs redaktionella justeringar till följd av att nuvarande 5 a § byter beteckning till 15 § och att nuvarande 5 a § andra stycket med viss justering placeras i 16 §.

Skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla handlingar

22 § Om en arbetsgivare och en svensk arbetstigarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstigare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och

2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet *har* följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 eller 19 §.

Skyldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstigare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.8.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 5 d §. Förarbeten finns i prop. 2017/18:107 avsnitt 7.2 och i författningskommentaren s. 229 f. och 236 f.

Paragrafen innehåller bestämmelser om den avtalsslutande arbetstigarorganisationens kontrollbefogenheter i förhållande till en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som gäller för utstationerade arbetstigare.

Paragrafen ändras på så sätt att det i *andra stycket* hänvisas också till 19 §. Det innebär att arbetsgivarens skyldighet att på begäran av en arbetstigarorganisation tillhandahålla sådana handlingar som anges i bestämmelsens första stycke gäller även i fråga om sådana villkor i kollektivavtalet som ska tillämpas vid långvarig utstationering enligt 19 §. Eftersom handlingarna ska tillhandahållas endast i den utsträckning det behövs, och villkor enligt 19 § 3 endast ska vara tillämpliga på långvarigt utstationerade arbetstigare, aktualiseras den ytterligare skyldighet som ändringen av paragrafen innebär endast i fall där någon eller några av arbetstigarerna faktiskt är långvarigt utstationerade.

Vidare görs redaktionella justeringar till följd av att nuvarande 5 a § byter beteckning till 15 § och att nuvarande 5 a § andra stycket med viss justering placeras i 16 §.

Utstationeringar till andra länder inom EES eller Schweiz

23 § När en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz, ska arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet har genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957. Detsamma gäller när en sådan arbetsgivare hyr ut eller ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag om

1. användarföretaget sänder arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz,

2. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och

3. användarföretaget är etablerat i något annat land än det land som arbetstagaren sänds till.

Första stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

Förslaget genomförs, tillsammans med 1 § och 4 § tredje stycket, artikel 1.3 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 8 §. Förarbeten finns i prop. 1998/99:90 avsnitt 5.4 och i författningskommentaren s. 41 samt i prop. 2000/01:55 avsnitt 7.4 och i författningskommentaren s. 95.

Av paragrafen följer att en svensk arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i ett annat land inom EES eller Schweiz ska tillämpa de bestämmelser i det landet som genomför utstationeringsdirektivet.

Paragrafen ändras på följande sätt.

Det görs ett tillägg i första stycket som innebär att en arbetsgivare med säte eller hemvist i Sverige i vissa fall ska tillämpa sådana bestämmelser i ett annat land, trots att arbetsgivaren inte själv utstationerar arbetstagare där. För detta ska följande förutsättningar vara uppfyllda.

Till att börja med ska arbetsgivaren hyra ut eller på annat sätt ställa en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag.

Enligt första punkten ska vidare användarföretaget sända arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz. Med detta avses något annat land inom EES eller Schweiz än Sverige.

Enligt den andra punkten krävs att användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare. Med detta avses att det ska vara fråga om någon av de typer av åtgärder som anges i artikel 1.3 a–c i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Enligt den tredje punkten krävs att användarföretaget är etablerat i något annat land än det land som arbetstagaren sänds till. Användarföretaget kan vara etablerat i Sverige men det kan också vara etablerat i något annat land. Det behöver inte vara etablerat inom EES eller Schweiz.

Första stycket ändras också på så sätt att hänvisningen till utstationeringsdirektivet justeras så att det hänvisas till direktivet i lydelsen enligt ändringsdirektivet. Hänvisningen till direktivet är utformad på så sätt att den avser EU-bestämmelserna i en viss angiven lydelse, en s.k. statisk hänvisning. Det görs vidare vissa mindre redaktionella ändringar.

Information och samarbete mellan myndigheter

24 § Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och ska

1. tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige, och

2. hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 och 19 §§ eller som annars kan bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad informationen enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

Förslaget genomför, tillsammans med 25 §, artikel 3.1 fjärde stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 9 §. Förarbeten finns i prop. 1998/99:90 avsnitt 5.7 och i författningskommentaren s. 41 f., prop. 1999/2000:141 i författningskommentaren s. 28, prop. 2000/01:55 avsnitt 7.4 och i författningskommentaren s. 95, prop. 2009/10:48 avsnitt 5.6 och i författningskommentaren s. 60 f., prop. 2011/12:178 avsnitt 6.4 och i författningskommentaren s. 111 samt i prop. 2016/17:107 avsnitt 6 och i författningskommentaren s. 238.

I paragrafen anges att Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och dess uppgifter.

Enligt *första stycket andra punkten* ska Arbetsmiljöverket hjälpa till med information bl.a. om vissa kollektivavtal som kan bli tillämpliga vid utstationering. Punkten kompletteras med en hänvisning till 19 §, vilket innebär att Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information också om sådana kollektivavtalsvillkor som kan bli tillämpliga vid långvarig utstationering.

Vidare görs det redaktionella justeringar till följd av att nuvarande 5 a § byter beteckning till 15 § och att nuvarande 5 a § andra stycket med viss justering placeras i 16 §.

25 § En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 och 19 §§ till Arbetsmiljöverket.

Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i första stycket kunna lämnas.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

Förslaget genomför, tillsammans med 24 §, artikel 3.1 fjärde stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 9 a §. Förarbeten finns i prop. 2009/10:48 avsnitt 5.6 och i författningskommentaren s. 61 samt i prop. 2016/17:107 avsnitt 6.2 och i författningskommentaren s. 238 f.

I paragrafen behandlas arbetstagarorganisationers skyldighet att ge in vissa kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. I paragrafen läggs det till en hänvisning till 19 §. Det innebär att arbetstagarorganisationer också ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Vidare görs det redaktionella justeringar till följd av att nuvarande 5 a § byter beteckning till 15 § och att nuvarande 5 a § andra stycket med viss justering placeras i 16 §.

26 § Arbetsmiljöverket, och de ytterligare myndigheter som regeringen bestämmer, är behörig myndighet vid bistånd enligt 27 § och ska samarbeta med behöriga myndigheter i andra länder inom EES.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 9 b §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 10.2 och i författningskommentaren s. 239 f.

Paragrafen ändras redaktionellt med anledning av att nuvarande 9 c § ändrar beteckning till 27 §.

Anmälningsskyldighet och kontaktperson

Anmälningsskyldighet

29 § En arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige.

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som *har* anmälts, ska arbetsgivaren *omgående* anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 10 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 5.1 och 5.3 och i författningskommentaren s. 56.

Paragrafen innehåller bestämmelser om anmälningsskyldighet för arbetsgivare vid utstationering.

Andra stycket ändras på så sätt att arbetsgivaren *omgående*, i stället för inom tre dagar, ska anmäla ändrade uppgifter till Arbetsmiljöverket om det sker förändringar i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som har anmälts. Det kan gälla t.ex. att tiden för utstationeringen har förlängts, att en annan typ av tjänster än tidigare ska tillhandahållas eller att kontaktuppgifterna till den som har utsetts till kontaktperson har ändrats.

Undantaget från anmälningsskyldigheten om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar i det nuvarande tredje stycket tas bort. Ändringen innebär att en utstationerande arbetsgivares skyldighet enligt första stycket att anmäla en utstationering även gäller om utstationeringen är avsedd att pågå under kortare tid.

30 § Arbetsgivaren ska, senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet, lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts enligt 29 § första stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.3.

Paragrafen är till innehållet ny.

Paragrafen innebär en skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att till tjänstemottagaren i Sverige lämna dokumentation till stöd för att en anmälan om utstationering enligt 29 § har gjorts. Denna skyldighet ska fullgöras senast när arbetet påbörjas.

Dokumentationen kan bestå av den bekräftelse, i form av ett e-postmeddelande, som arbetsgivaren får efter att en anmälan om utstationering har gjorts på Arbetsmiljöverkets webbplats. Om bekräftelsen från Arbetsmiljöverket vidarebefordras till tjänstemottagaren är skyldigheten uppfylld.

Skyldigheten gäller i förhållande till samtliga slags tjänstemottagare, dvs. oavsett om mottagaren av tjänsterna är t.ex. en privatperson eller en näringsidkare. Till exempel privata företag, föreningar, enskilda personer och myndigheter omfattas. Av 4 § första stycket framgår vilka aktörer som kan vara tjänstemottagare, nämligen den aktör som har ingått ett avtal med arbetsgivaren och som är mottagare av tjänsterna (första punkten), det företag i Sverige som tillhör koncernen och som tar emot en arbetstagare (andra punkten) eller det användarföretag som är etablerat eller bedriver verksamhet i Sverige och tar emot en inhyrd arbetstagare (tredje punkten).

31 § Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation som avses i 30 §, ska tjänstemottagaren underrätta Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats. Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.3.

Paragrafen är till innehållet ny.

Paragrafen innebär en skyldighet för tjänstemottagaren i Sverige att underrätta Arbetsmiljöverket om denna inte får dokumentation som visar att en anmälan om utstationering har gjorts av den utstationerande arbetsgivaren enligt 30 §.

Skyldigheten ska fullgöras senast tre dagar efter det att arbetet påbörjades. Med dagar avses kalenderdagar. Tjänstemottagaren har inget ansvar för att verifiera informationen i en gjord anmälan. Mottagarens ansvar består endast av att kontrollera att det finns dokumentation som visar att en anmälan om utstationering har gjorts till Arbetsmiljöverket.

Skyldigheten för den utstationerande arbetsgivaren att lämna dokumentation till stöd för att en anmälan om utstationering har gjorts till Arbetsmiljöverket gäller enligt 30 § i förhållande till samtliga slags mottagare av tjänsterna, se författningskommentaren till den paragrafen. Skyldigheten för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation gäller dock inte om en enskild person mottar tjänsterna för privat bruk. Om en utländsk arbetsgivare med utstationerade arbetstagare exempelvis bygger om ett kök för en privatpersons räkning i dennes bostad har den utstationerande arbetsgivaren alltså en skyldighet

att lämna dokumentation till privatpersonen om att anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket. Det uppstår dock inte någon skyldighet för privatpersonen att underrätta Arbetsmiljöverket om dokumentationen uteblir.

Kontaktperson

32 § Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbetet i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 11 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 5.2 och 5.3 och i författningskommentaren s. 56 f. samt i prop. 2016/17:107 avsnitt 7.2.2 och i författningskommentaren s. 240 f.

Paragrafen innehåller bestämmelser om skyldighet för utstationerande arbetsgivare att utse och anmäla en kontaktperson.

Bestämmelsen i nuvarande tredje stycket om att kontaktpersonen ska kunna tillhandahålla handlingar till arbetstagarorganisationer placeras med viss justering som en egen paragraf, 33 §.

Undantaget i nuvarande fjärde stycket från skyldigheten att utse och anmäla en kontaktperson om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar tas bort. En utstationerande arbetsgivares skyldighet enligt första stycket att utse och anmäla en kontaktperson gäller därmed även om utstationeringen är avsedd att pågå under kortare tid.

33 § *En kontaktperson enligt 32 § första stycket ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 22 §.*

Paragrafen motsvarar nuvarande 11 § tredje stycket med viss justering och anger att en kontaktperson till arbetstagarorganisationer ska kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i lagen är uppfyllda. Bland annat genom bestämmelserna om författningsreglerade villkor vid långvarig utstationering i den föreslagna 11 § införs det nya krav i lagen, se kommentaren till den paragrafen. Paragrafen innebär, utan att den behöver ändras, att kontaktpersonen är skyldig att tillhandahålla även handlingar som visar att de nya kraven i lagen är uppfyllda.

Det görs en redaktionell ändring till följd av nuvarande 5 d § byter beteckning till 22 §.

Rätt att meddela föreskrifter

34 § Regeringen får meddela föreskrifter om

1. undantag från 29–33 §§, och
2. vilka uppgifter en anmälan enligt 29 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § *regeringsformen* meddela föreskrifter om

1. vad *anmälningar* enligt 32 § och *underrättelser* enligt 31 § ska innehålla, och

2. hur *anmälningar* enligt 29 och 32 §§ samt *underrättelser* enligt 31 § ska vara utformade.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.5.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 12 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 5.1, 5.2.1 och 5.4 och i författningskommentaren s. 57.

Paragrafen innehåller bestämmelser om möjligheten för regeringen och den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter.

Första stycket ändras på så sätt att regeringen får meddela föreskrifter om undantag även från 30 § om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation och 31 § om tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation.

I *andra stycket* finns en upplysning om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter i vissa avseenden. Där läggs det till att sådana föreskrifter också kan meddelas om vad en underrättelse från tjänstemottagare till Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation enligt 31 § ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Vidare görs i paragrafen vissa redaktionella ändringar, bl.a. till följd av att andra paragrafer som det hänvisas till byter beteckning.

Tillsyn

35 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 29–33 §§ och föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.6.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 13 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 6 och i författningskommentaren s. 57.

Av paragrafen framgår att Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson samt föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

Paragrafen ändras på så sätt att Arbetsmiljöverket även ska utöva tillsyn över 30 § om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige och 31 § om tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation.

36 § *Arbetsmiljöverket har rätt att efter begäran få de upplysningar och handlingar samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsynen enligt denna lag.*

Arbetsmiljöverket ska för tillsynen ges tillträde till ett arbetsställe och får göra undersökningar där. Polismyndigheten ska lämna den handräckning som behövs för tillsynen.

Arbetsmiljöverket får besluta de förelägganden som behövs för tillsynen. Ett beslut om föreläggande får förenas med vite. Rätten att besluta om förelägganden i förhållande till tjänstemottagaren gäller inte om en enskild person mottar tjänsterna för privat bruk.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.6.

Paragrafen är ny.

I paragrafen ges Arbetsmiljöverket vissa befogenheter vid tillsynen över bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson.

Bestämmelserna motsvarar delvis Arbetsmiljöverkets befogenheter enligt 7 kap. 3, 5 och 7 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160). Arbetsmiljöverket har dock enligt denna bestämmelse inte rätt att på begäran få prov eller att ta prov på arbetsställen, vilket myndigheten har enligt arbetsmiljölagen. Inte heller har Arbetsmiljöverket rätt att meddela förbud, vilket myndigheten har enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

Enligt *tredje stycket* får Arbetsmiljöverket besluta de vitesförelägganden som behövs för tillsynen, dock inte om en enskild person mottar tjänsterna för privat bruk. Allmänna bestämmelser om vite finns i lagen (1985:206) om viten.

Sanktionsavgifter

37 § En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt

1. bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 29 § första stycket eller 32 § första stycket,

2. bestämmelsen om skyldighet att lämna dokumentation i 30 §, eller

3. föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser.

En sanktionsavgift ska även tas ut om en tjänstemottagare har överträtt bestämmelsen om underrättelseskyldighet i 31 § eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till denna bestämmelse.

Förslagen behandlas i avsnitt 10.4.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 14 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 7.1 och i författningskommentaren s. 58.

Paragrafen innehåller bestämmelser om när en sanktionsavgift ska tas ut för överträdelse av regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson.

Det *första stycket* ändras på så sätt att en sanktionsavgift ska tas ut också om en utstationerande arbetsgivare överträder bestämmelsen i 30 § om skyldighet att lämna dokumentation till tjänstemottagaren som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket. Vidare görs vissa redaktionella justeringar, bl.a. med anledning av att nuvarande 10 och 11 §§ byter beteckning till 29 respektive 32 §§.

De andra, tredje och fjärde styckena i nuvarande 14 § placeras i en egen paragraf, den föreslagna 38 §, med viss justering.

Av det nya *andra stycket* framgår att en sanktionsavgift även ska tas ut av en tjänstemottagare som har överträtt bestämmelsen om underrättelseskyldighet i 31 §.

38 § *En sanktionsavgift enligt 37 § ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligt eller av oaktsamhet.*

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.

Avgiften tillfaller staten.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.4.

Paragrafen motsvarar andra, tredje och fjärde styckena i nuvarande 14 §.

I paragrafen finns närmare bestämmelser om sanktionsavgifter.

Bestämmelsen i *första stycket* ändras redaktionellt på så sätt att det läggs till en hänvisning till 37 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

39 § Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som ska tas ut enligt 37 §.

Av sådana föreskrifter ska det framgå hur avgiften ska beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet ska kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. En avgift ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 15 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 7.2 och i författningskommentaren s. 58.

Av paragrafen framgår att regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter.

Paragrafen ändras redaktionellt med anledning av att nuvarande 14 § byter beteckning till 37 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

40 § Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande om *en* sanktionsavgift ska tas ut.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms ha gjort sig skyldig till en överträdelse av bestämmelserna som avses i 37 §, föreläggs att godkänna sanktionsavgiften omedelbart eller inom viss tid.

Om ett avgiftsföreläggande har godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande varigenom avgift har tagits ut. Ett godkännande som görs sedan den tid som satts ut i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 16 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 7.3.1 och i författningskommentaren s. 58.

I paragrafen finns bestämmelser om förfarandet när sanktionsavgifter tas ut.

Paragrafen ändras redaktionellt bl.a. med anledning av att nuvarande 14 § byter beteckning till 37 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

41 § Om ett avgiftsföreläggande enligt 40 § inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats om att *en* sanktionsavgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 17 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 7.3.1 och i författningskommentaren s. 58 f.

I paragrafen finns bestämmelser om förfarandet när sanktionsavgifter tas ut.

Paragrafen ändras redaktionellt bl.a. med anledning av att nuvarande 16 § byter beteckning till 40 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

Föreläggande om rättelse

43 § Arbetsmiljöverket får besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren

1. inte anmäler förändring av verksamheten enligt 29 § andra stycket,
2. inte uppfyller kraven i 33 §, eller
3. gör en oriktig eller bristfällig anmälan.

Ett beslut om föreläggande enligt första stycket får förenas med vite. Arbetsmiljöverket får besluta att ett sådant föreläggande ska gälla omedelbart.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 19 §. Förarbeten finns i prop. 2012/13:71 avsnitt 7.4 och i författningskommentaren s. 59 f.

I paragrafen finns bestämmelser om Arbetsmiljöverkets möjlighet att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse.

Paragrafen ändras redaktionellt med anledning av att nuvarande 10 § byter beteckning till 29 § och att nuvarande 11 § tredje stycket placeras som en egen paragraf, 33 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

Skydd mot repressalier

46 § En arbetsgivare får inte utsätta en utstationerad arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor

1. enligt vad som följer av 6, 8 eller 11 §, eller
2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 eller 19§.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.9.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 22 §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 8.3.1 och i författningskommentaren s. 242 f.

Paragrafen innebär ett skydd för utstationerade arbetstagarare mot repressalier från arbetsgivarens sida. Skyddet består i att arbetsgivaren inte får vidta repressalier på grund av att arbetstagararen har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om vissa arbets- och anställningsvillkor.

Paragrafen ändras på så sätt att det i den *första punkten* läggs till en hänvisning till 11 §, som rör författningsreglerade villkor vid långvarig utstationering. I den *andra punkten* läggs det till en hänvisning till 19 §, som rör kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering. Dessa ändringar innebär ett skydd mot repressalier även i fall då arbetstagararen har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden för att åberopa sådana arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering.

Vidare görs det följdändringar med anledning av att nuvarande 5 § och 5 a § byter beteckning till 6 § respektive 15 § samt då andra stycket i nuvarande 5 § placeras i 8 § och andra stycket i nuvarande 5 a § placeras i 16 §.

47 § Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 46 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 23 §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 8.3.2 och i författningskommentaren s. 244.

Bestämmelsen innehåller en bevisregel som gäller vid tillämpning av repressalieförbudet.

Paragrafen ändras redaktionellt med anledning av att nuvarande 22 § byter beteckning till 46 §.

Skadestånd

48 § En arbetsgivare ska betala skadestånd till

1. den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 15, 16 eller 19 § eller varsel om en sådan åtgärd,

2. den arbetstagarorganisation som *har* begärt handlingar eller översättning vid brott mot 22 §,

3. den arbetstagarorganisation som *har* begärt en förhandlingsbehörig företrädare vid brott mot 45 §, och

4. den utstationerade arbetstagaren vid brott mot *upplysnings-skyldigheten i 14 § och mot repressalieförbudet i 46 §.*

Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Förslaget behandlas i avsnitt 11.1.

Förslaget genomför artikel 5 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 24 §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 11 och i författningskommentaren s. 244 f.

Paragrafen behandlar arbetsgivarens skadeståndsskyldighet vid brott mot vissa bestämmelser i lagen.

Paragrafen ändras på följande sätt.

Enligt *första punkten* ska en arbetsgivare betala skadestånd till en arbetstagarorganisation vid vissa kollektivavtalsbrott. I punkten läggs det till en hänvisning till 19 §. Den justeringen innebär att en arbetsgivare även kan bli skadeståndsskyldig vid brott mot kollektivavtal när det innehåller villkor om vad som ska gälla vid långvarig utstationering.

Tillägget i *fjärde punkten* innebär att en arbetsgivare ska betala skadestånd till den utstationerade arbetstagaren vid brott mot upplysnings-skyldigheten i 14 §.

Vidare görs det följdändringar med anledning av att nuvarande 5 a, 5 d, 21 och 22 §§ byter beteckning till 15, 22, 45 respektive 46 §§ samt då det andra stycket i nuvarande 5 a § placeras i 16 §.

Rättegångsregler

49 § Mål enligt 6 § första stycket, 8 § första stycket, 9 §, 11 § första stycket, 14, 21, 22, 45, 46 och 48 §§ handläggs, i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.1.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 25 §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 12.2 och i författningskommentaren s. 246 f.

I paragrafen anges enligt vilka rättegångsregler vissa mål enligt utstationeringslagen ska prövas.

Första stycket ändras på så sätt att det läggs till en hänvisning till den föreslagna 11 § första stycket, som behandlar sådana författningsreglerade villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering. Det läggs också till en hänvisning till den föreslagna 14 § om arbetsgivares upplysnings-skyldighet. Justeringarna innebär att även mål enligt dessa bestämmelser ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Vidare görs det följändringar med anledning av att vissa paragrafer byter beteckning och vissa bestämmelser byter placering.

50 § I mål enligt 6 § första stycket tillämpas

1. 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

2. 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

3. 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och

4. 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

I mål enligt 8 § första stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

I mål enligt 11 § första stycket tillämpas i fråga om preskription det som gäller enligt svensk lag eller annan författning för arbetstagare i motsvarande situation.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.2.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 26 §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 12.1 och i författningskommentaren s. 247.

I paragrafen anges att vissa regler om rättegång och preskription i andra lagar gäller i vissa mål enligt utstationeringslagen.

Första stycket ändras redaktionellt på det sättet att uppräkningsen av bestämmelser sker genom en numrerad lista i stället för genom strecksatser. Vidare förs en följändring med anledning av att nuvarande 5 § byter beteckning till 6 §.

I *andra stycket* görs en redaktionell ändring till följd av bestämmelsen om att vissa paragrafer i uthyrningslagen ska tillämpas på uthyrda utstationerade arbetstagare som finns i det tredje stycket i nuvarande 5 § placeras i 8 § första stycket.

I paragrafen införs ett nytt *tredje stycke* som tar sikte på vilka preskriptionsregler som ska tillämpas i mål enligt 11 § första stycket. Enligt den bestämmelsen ska en utstationerande arbetsgivare under vissa förutsättningar på en utstationerad arbetstagare tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i Sverige i motsvarande situation. Ändringen innebär att det i sådana mål i fråga om preskription ska tillämpas vad som gäller enligt svensk lag eller författning för arbetstagare i motsvarande situation.

51 § I mål enligt 14, 21, 22, 45, 46 och 48 §§ tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

I mål enligt 21 § tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal, även 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.2.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 27 §. Förarbeten finns i prop. 2016/17:107 avsnitt 12.1 och i författningskommentaren s. 247.

I paragrafen anges vilka preskriptionsbestämmelser som ska gälla i mål enligt vissa av bestämmelserna i lagen.

Av *första stycket* framgår att vissa bestämmelser i medbestämmandelagen ska tillämpas i mål enligt de paragrafer som räknas upp i stycket. I den uppräknningen läggs den föreslagna 14 § om arbetsgivares upplysningsskyldighet till.

Vidare görs det följdändringar med anledning av att vissa bestämmelser byter beteckning.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

2. Vid tillämpningen av den nya 13 § ska tid som en annan arbetstagare har varit utstationerad före ikraftträdandet inte beaktas.

3. Bestämmelsen i den nya 31 § om underrättelseskyldigheten för en tjänstemottagare tillämpas inte när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet.

4. För en arbetstagare som vid ikraftträdandet har varit utstationerad i Sverige i mer än 12 månader ska en anmälan om förlängning enligt den nya 12 § göras senast den 30 juli 2020.

5. För arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om anmälningskyldighet i 29 § och om kontaktperson i 32 § i den äldre lydelsen.

6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods, med undantag för bestämmelserna om anmälningskyldighet och kontaktperson i 29–44 §§. Vid tillämpningen av 33 § ska hänvisningen till 22 § avse 5 d § i den äldre lydelsen.

Förslaget behandlas i avsnitt 15.

Lagändringarna träder enligt *första punkten* i kraft den 30 juli 2020.

Av *andra punkten* framgår att tid som en annan arbetstagare har varit utstationerad före ikraftträdandet inte ska beaktas vid tillämpningen av bestämmelsen i 13 § som ger en utstationerad arbetstagare möjlighet att vid beräkning av utstationeringstid räkna med sådan tid som en annan arbetstagare har varit utstationerad för att utföra samma arbete på samma plats. Tid som en annan arbetstagare har utfört samma arbete på samma

plats efter ikraftträdandet ska dock räknas med, även om den arbetstagaren har påbörjat sin utstationering före ikraftträdandet.

Bestämmelsen i *tredje punkten* behandlar tillämpningen av bestämmelsen i 31 § om den skyldighet en tjänstemottagare har att underätta Arbetsmiljöverket om tjänstemottagaren inte får dokumentation av arbetsgivaren som visar att arbetsgivaren har anmält utstationeringen till Arbetsmiljöverket. Den skyldigheten gäller inte arbete som en arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet.

Fjärde punkten behandlar den anmälan som utstationerande arbetsgivare kan göra enligt 12 § för att den tidsgräns varefter ytterligare arbets- och anställningsvillkor ska börja tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare ska förlängas till 18 månader. En sådan anmälan ska enligt 12 § göras senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader. Om en arbetstagare vid ikraftträdandet har varit utstationerad i mer än 12 månader ska de ytterligare villkoren börja tillämpas på arbetstagaren dagen för ikraftträdandet, om inte arbetsgivaren gör en anmälan om förlängning senast den dagen. Gör arbetsgivaren en sådan anmälan senast den 30 juli 2020 förlängs tidsgränsen och de ytterligare villkoren ska börja tillämpas först när arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 18 månader.

Övergångsbestämmelsen i *femte punkten* innebär att det undantag i fråga om anmälningsskyldighet och kontaktperson som enligt den äldre lydelsen av 29 och 32 §§ gäller för utstationeringar som understiger fem dagar gäller för arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet. En utstationering som är avsedd att pågå i fyra dagar och som inleds två dagar före ikraftträdandet behöver därmed inte anmälas på grund av att de nya reglerna träder i kraft. Om utstationeringen däremot pågår längre än fem dagar är arbetsgivaren, med en tillämpning av de äldre bestämmelserna, skyldig att anmäla utstationeringen.

Enligt *sjätte punkten* ska äldre föreskrifter fortfarande gälla för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods. Detta motsvarar definitionen av vägtransport i artikel 4 a i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85.

Bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 29–44 §§ ska dock gälla enligt sina nya beteckningar och i sin nya lydelse även för sådan verksamhet. Det innebär att 1 a–9 d §§ och 21–27 §§ i den äldre lydelsen och 29–44 §§ i den nya lydelsen tillämpas i vägtransportsektorn.

33 § föreskriver att en kontaktperson ska kunna tillhandahålla vissa handlingar. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt en arbetstagarorganisation enligt 22 §. Den sistnämnda paragrafen ger en skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla vissa handlingar och motsvarar med viss justering tidigare 5 d §. När 33 § tillämpas i vägtransportsektorn ska hänvisningen till 33 § anses vara en hänvisning till den tidigare 5 d §.

17.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

41 c § En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 15, 16 eller 19 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.10.

Av paragrafen framgår att stridsåtgärder som vidtas i strid mot de förutsättningar som gäller för att svenska arbetstagarorganisationer ska få vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare är olovliga.

Paragrafen ändras så att den också hänvisar till den nya 19 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, om förutsättningarna för stridsåtgärder till stöd för villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering. Även stridsåtgärder i strid mot 19 § är därmed olovliga. Det innebär bl.a. att lagens skadeståndsregler är tillämpliga vid sådana stridsåtgärder.

Vidare görs redaktionella justeringar till följd av att nuvarande 5 a § utstationeringslagen byter beteckning till 15 § samma lag och att nuvarande 5 a § utstationeringslagen andra stycket med viss justering placeras i 16 § samma lag.

17.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

12 a § *Ett kundföretag ska informera ett bemanningsföretag som utstationerar en arbetstagare i Sverige enligt 4 § första stycket 3 lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare om de grundläggande arbets- och anställningsvillkor enligt 5 § 3 som skulle ha gällt om arbetstagen hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Detsamma gäller när bemanningsföretaget anses utstationera en arbetstagare enligt 4 § tredje stycket lagen om utstationering av arbetstagare.*

Skyldigheten att lämna informationen gäller bara i den utsträckning bemanningsföretaget begär det. Informationen ska lämnas senast tio dagar efter en sådan begäran.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.

Paragrafen genomför artikel 3.1b andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen, som är ny, innebär en informationsskyldighet för kundföretag om vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas av företaget.

Av *första stycket* framgår att ett kundföretag ska informera ett bemanningsföretag som hyr ut arbetstagare till kundföretaget om vilka grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagen hade varit anställd direkt av kundföretaget.

Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor avses sådana villkor som anges i 5 § 3. Det handlar om sådana villkor som en uthyrd arbetstagare av sin arbetsgivare ska tillförsäkras i fall där likabehandlingsprincipen i 6 § är tillämplig.

Informationsskyldigheten gäller när uthyrningen av arbetstagaren sker på ett sådant sätt att det rör sig om en utstationering, dvs. i fall som omfattas av 4 § första stycket 3 utstationeringslagen, i föreslagen lydelse.

Av den föreslagna bestämmelsen i 4 § andra stycket utstationeringslagen framgår att den situationen att ett användarföretag sänder en inhyrd arbetstagare till Sverige från ett annat land i vissa fall jämföras med utstationering, se kommentaren till den bestämmelsen. Även när den bestämmelsen är tillämplig är kundföretaget skyldigt att informera arbetsgivaren om de grundläggande villkoren.

Följande exempel kan nämnas. Ett bemanningsföretag i Tyskland hyr ut en arbetstagare till ett företag i samma land. Det sistnämnda företaget hyr i sin tur ut arbetstagaren till ett kundföretag i Sverige. Situationen jämföras, om förutsättningarna i 4 § andra stycket utstationeringslagen är uppfyllda, med att bemanningsföretaget utstationerar arbetstagare i Sverige. Det svenska kundföretaget är i exemplet skyldigt att upplysa bemanningsföretaget om de grundläggande villkoren.

Enligt *andra stycket* gäller informationsskyldigheten bara i den utsträckning bemanningsföretaget begär det. Informationen ska lämnas senast tio dagar efter en sådan begäran. Med dagar avses kalenderdagar.

12 b § *Ett kundföretag som avser att sända en inhyrd arbetstagare till ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz för att utföra arbete i det landet i samband med att kundföretaget tillhandahåller tjänster där ska informera bemanningsföretaget om åtgärden.*

Informationen ska lämnas senast tio dagar innan arbetet i det andra landet ska påbörjas eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.

Paragrafen genomför artikel 1.3 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen, som är ny, innebär en skyldighet för kundföretag att informera ett bemanningsföretag inför det att en arbetstagare som har hyrts in från bemanningsföretaget sänds till ett annat land inom EES eller Schweiz för att utföra arbete i det landet.

Av *första stycket* framgår att en förutsättning för en sådan informationskyldighet är att åtgärden sker inom ramen för en gränsöverskridande tjänsteutövning där mottagaren av tjänsten är etablerad i det andra landet. Det saknar dock för informationsskyldigheten betydelse om åtgärden faktiskt hade utgjort en utstationering om det svenska kundföretaget själv hade varit arbetstagarens arbetsgivare.

Det saknar vidare betydelse om bemanningsföretaget som har rätt till informationen, dvs. arbetstagarens arbetsgivare, är etablerat i Sverige eller i något annat land. Det saknar också betydelse om bemanningsföretaget är etablerat inom eller utanför EES eller Schweiz.

Kundföretaget ska informera bemanningsföretaget om den planerade åtgärden att sända en viss inhyrd arbetstagare till ett visst annat land och informationen ska avse vilken arbetstagare som ska sändas till vilket land.

Enligt *andra stycket* ska informationen lämnas senast tio dagar innan arbetstagaren påbörjar arbetet i det andra landet. Med dagar avses kalenderdagar. Kan inte informationen lämnas senast vid den tidpunkten

ska den i stället lämnas så snart det kan ske. Ett exempel när undantaget kan vara tillämpligt är att arbetstagaren sänds till ett annat land under en redan påbörjad gränsöverskridande tjänsteutövning för att med kort varsel ersätta en annan arbetstagar som av någon oförutsebar anledning avbryter en redan pågående utstationering.

14 a § *Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.*

Förslaget behandlas i avsnitt 11.2.

Paragrafen genomför artikel 5 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet.

Paragrafen, som är ny, innebär att ett kundföretag som bryter mot informationsskyldigheten enligt 12 a eller 12 b § är skyldigt att betala skadestånd till det bemanningsföretag som har haft rätt till informationen. Skadeståndet ska motsvara den förlust som har uppkommit på grund av överträdelsen.

16 § Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag, tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. *Detta gäller dock inte när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.*

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.2.

Paragrafen innehåller bestämmelser om preskription.

Det *tredje stycket* ändras genom att en ny mening läggs till. Ändringen innebär att de bestämmelser i medbestämmandelagen som anges i stycket inte ska tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelser av någon av bestämmelserna om informationsskyldighet i 12 a och 12 b §. Det betyder att reglerna i preskriptionslagen (1981:130) tillämpas på fordran.

Kraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. *Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.*

2. *Äldre föreskrifter gäller fortfarande för verksamhet som avser körning på en för allmän samfärdsel upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods.*

Förslaget behandlas i avsnitt 15.

Enligt *andra punkten* ska äldre föreskrifter fortfarande gälla för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods. Detta motsvarar definitionen av vägtransport i artikel 4 a i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85.

17.4 Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

6 kap.

2 § På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 *eller* 9 a § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället *eller är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället*.

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygs-säkerhetslagen (2003:364).

Förslaget behandlas i avsnitt 13.

I paragrafen finns bestämmelser om när skyddsombud ska utses och om förutsättningarna för att utse regionala skyddsombud.

Tredje stycket ändras på så sätt att ett regionalt skyddsombud får utses även för ett arbetsställe där en arbetstagarorganisation saknar medlemmar. Detta gäller under förutsättning att arbetstagarorganisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället. Dessutom görs den språkliga justeringen att ordet endast tas bort.

Vidare görs i förtydligande syfte en hänvisning även till 6 kap. 9 a §. Genom förtydligandet klargörs att det är en förutsättning för att ett regionalt skyddsombud ska få utses att det inte har tillsatts någon sådan skyddskommitté som avses i 6 kap. 8 § och inte heller ett sådant annat organ som avses i 6 kap. 9 a §. Detta innebär inte någon ändring i sak.

17.5 Förslaget till lag om ändring i lagen om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

6 d § I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands *ska* arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren *ska* före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen *ska* betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.

I paragrafen, som reglerar arbetsgivares upplysningskyldighet till arbetstagare som stationeras utomlands, görs vissa redaktionella ändringar. Bland annat görs i *andra stycket* en följdändring med anledning av att nuvarande 8 § utstationeringslagen byter beteckning till 23 §.

17.6 Förslaget till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)

6 b kap.

1 § En utlännings som är anställd av ett företag som är etablerat utanför EES-staterna och Schweiz och som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i mer än 90 dagar i ett företag (värdföretag) som dels är etablerat i Sverige, dels är en enhet som tillhör samma företag eller ett företag inom samma koncern ska, om inte annat följer av tredje stycket eller 3–5 §§, beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning av personal (ICT-tillstånd), om

1. utlänningsen har varit anställd i företaget under minst tre månader utan uppehåll vid tiden för den företagsinterna förflyttningen,

2. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,

3. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig,

4. utlänningsen, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, kan visa att han eller hon har, eller har ansökt om, en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige,

5. utlänningen har de yrkeskvalifikationer och den erfarenhet som krävs för uppdraget som chef eller specialist, eller har en sådan examen från ett universitet eller en högskola som krävs för praktiktjänstgöringen,

6. utlänningen efter förflyttningens slut kommer att kunna överflyttas till en enhet i *tredjeland* som tillhör samma företag eller till ett företag inom samma koncern i *tredjeland*, och

7. utlänningen inte utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Om den företagsinterna förflyttningen avser ett reglerat yrke ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

Ett ICT-tillstånd ska inte beviljas om

1. utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten enligt 13 §, eller

2. värdföretaget huvudsakligen har inrättats för att underlätta inresa för personer som är föremål för företagsintern förflyttning.

2 § En utlänning som har beviljats ett ICT-tillstånd av en annan EU-stat och som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i mer än 90 dagar i ett företag som dels är etablerat i Sverige, dels är en enhet som tillhör samma företag eller ett företag inom samma koncern som det i den andra EU-staten ska, om inte annat följer av 3–5 §§, beviljas ett ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse, om

1. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,

2. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig,

3. utlänningen, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, kan visa att han eller hon har, eller har ansökt om, en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige, och

4. utlänningen inte utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Om den företagsinterna förflyttningen avser ett reglerat yrke ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

3 § Ett tillstånd enligt 1 eller 2 § ska inte beviljas en utlänning som

1. är bosatt inom Europeiska unionens medlemsstaters territorier,

2. är EES-medborgare eller medborgare i Schweiz,

3. ansöker om uppehållstillstånd för att utföra forskning i Sverige enligt ett mottagningsavtal som har ingåtts enligt lagen (2008:290) om godkännande för forskningshuvudmän att ta emot gästforskare,

4. är utstationerad i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat i en EES-stat eller Schweiz,

5. har beviljats uppehållstillstånd för studier i Sverige, eller

6. hyrs ut av ett företag för att arbeta under övervakning och ledning av ett annat företag.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.

Paragraferna innehåller bestämmelser om uppehålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning av personal.

I paragraferna görs redaktionella ändringar bl.a. med anledning av att nuvarande 4 § utstationeringslagen byter beteckning till 5 §. Någon ändring i sak är inte avsedd.

17.7 Förslaget till lag om ändring i lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering

1 § Denna lag gäller vid ömsesidigt bistånd med indrivning av administrativa sanktionsavgifter, inbegripet avgifter, tilläggsavgifter och viten, som

1. beslutats av behöriga myndigheter eller bekräftats av administrativa eller rättsliga organ eller följer av utslag från arbetsdomstolar, och

2. avser bristande efterlevnad av

a) Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957, eller

b) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 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), i den ursprungliga lydelsen.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.

I paragrafen anges tillämpningsområde för lagen.

I *andra punkten* görs enligt den nuvarande lydelsen en hänvisning till utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen. Punkten ändras på så sätt att det hänvisas till utstationeringsdirektivet i lydelsen enligt ändringsdirektivet. Hänvisningen till direktivet är utformad på så sätt att den avser EU-bestämmelserna i en viss angiven lydelse, en s.k. statisk hänvisning.

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2018/957

av den 28 juni 2018

om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 53.1 och 62,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) till de grundläggande principerna för den inre marknaden. Unionen vidareutvecklar dessa principer och efterlevnaden av dem i syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företaget och respekt för arbetstagares rättigheter.
- (2) Friheten att tillhandahålla tjänster innebär att företag har rätt att tillhandahålla tjänster inom en annan medlemsstats territorium och tillfälligt utstationera sina anställda inom den medlemsstats territorium i detta syfte. I enlighet med artikel 56 i EUF-fördraget är inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom unionen förbjudna beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten.
- (3) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen ska unionen främja social rättvisa och socialt skydd. Enligt artikel 9 i EUF-fördraget ska unionen beakta de krav som är förknippade med främjandet av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott socialt skydd, kampen mot social utestängning samt en hög utbildningsnivå och en hög hälsoskyddsnivå för människor vid fastställandet och genomförandet av sin politik och verksamhet.
- (4) Mer än 20 år efter dess antagande har det blivit nödvändigt att bedöma om Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ⁽⁴⁾ fortfarande skapar rätt balans mellan behovet att å ena sidan främja friheten att tillhandahålla tjänster och säkerställa lika konkurrensvillkor och behovet att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter å andra sidan. För att säkerställa att bestämmelserna tillämpas enhetligt och för att få till stånd verklig social konvergens i samband med översynen av direktiv 96/71/EG bör man prioritera genomförandet och tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ EUT C 75, 10.3.2017, s. 81.

⁽²⁾ EUT C 185, 9.6.2017, s. 75.

⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 29 maj 2018 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 21 juni 2018.

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 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) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11).

- (5) Tillräckliga och korrekta statistiska uppgifter på området utstationering av arbetstagare är av yttersta vikt, särskilt vad gäller antalet utstationerade arbetstagare i specifika branscher och per medlemsstat. Medlemsstaterna och kommissionen bör samla in sådana uppgifter och övervaka dem.
- (6) Principen om likabehandling och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet har utgjort en del av unionsrätten sedan grundfördragen. Principen om lika lön har genomförts genom sekundärrätten inte bara mellan kvinnor och män, utan också mellan visstidsanställda och jämförbara tillsvidareanställda, mellan deltidsanställda och heltidsanställda och mellan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och jämförbara arbetstagare inom kundföretaget. I dessa principer ingår förbudet mot åtgärder som direkt eller indirekt leder till diskriminering på grund av nationalitet. När dessa principer tillämpas ska relevant rättspraxis från Europeiska unionens domstol beaktas.
- (7) Behöriga myndigheter och organ bör, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, kunna kontrollera om de villkor för inkvartering för utstationerade arbetstagare som tillhandahålls direkt eller indirekt av arbetsgivare överensstämmer med nationella bestämmelser i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagarna är utstationerade (nedan kallad *värdmedlemsstaten*) som även är tillämpliga på utstationerade arbetstagare.
- (8) Utstationerade arbetstagare som tillfälligt skickas från sin ordinarie arbetsplats i värdmedlemsstaten till en annan arbetsplats bör få minst samma ersättning för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl som tillämpas på lokala arbetstagare i den medlemsstaten. Detta bör även gälla för utgifter som utstationerade arbetstagare ådrar sig när de måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i värdmedlemsstaten. Dubbla betalningar för utgifter för resa, kost och logi bör undvikas.
- (9) Utstationering är till sin natur tillfällig. Utstationerade arbetstagare återvänder vanligtvis till den medlemsstat från vilken de utstationerades när det arbete som utstationeringen avsåg slutförts. Med tanke på att vissa utstationeringar är långvariga och som ett erkännande av kopplingen mellan arbetsmarknaden i värdmedlemsstaten och de arbetstagare som utstationerats under sådana långa perioder bör värdmedlemsstaterna vid utstationeringar som varar längre än 12 månader säkerställa att företag som utstationerar arbetstagare inom deras territorium garanterar dessa arbetstagare ytterligare arbets- och anställningsvillkor som är obligatoriskt tillämpliga på arbetstagare i den medlemsstat där arbetet utförs. Den perioden bör förlängas när tjänsteleverantören lämnar en motiverad anmälan.
- (10) Att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagare är nödvändigt för att trygga friheten att tillhandahålla tjänster på rättvis grund på både kort och lång sikt, särskilt genom att förhindra missbruk av de rättigheter som är garanterade i fördragen. Regler genom vilka ett sådant skydd för arbetstagare säkerställs kan dock inte påverka rätten för företaget som utstationerar arbetstagare inom en annan medlemsstats territorium att återropa friheten att tillhandahålla tjänster, inbegripet i fall där utstationeringen överskrider 12, eller i tillämpliga fall 18, månader. Alla bestämmelser som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare inom ramen för en utstationering som överskrider 12, eller i tillämpliga fall 18, månader måste alltså vara förenliga med den friheten. I enlighet med fast rättspraxis är inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster tillåtna endast om de är motiverade av tvingande skäl av allmänintresse och om de är proportionella och nödvändiga.
- (11) När en utstationering överskrider 12, eller i tillämpliga fall 18, månader bör de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras av det företag som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstats territorium också omfatta arbetstagare som är utstationerade för att ersätta andra utstationerade arbetstagare som utför samma arbetsuppgifter på samma plats, för att säkerställa att man inte kringgår de regler som annars skulle vara tillämpliga genom sådana ersättningar.
- (12) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG⁽¹⁾ ger uttryck för principen att grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag minst bör motsvara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts av kundföretaget för att utföra samma arbete. Denna princip bör också tillämpas på utyrda arbetstagare som är utstationerade inom en annan medlemsstats territorium. När denna princip är tillämplig bör kundföretaget informera bemanningsföretaget om de arbetsvillkor och den lön som kundföretaget tillämpar på sina arbetstagare. Medlemsstaterna får under vissa omständigheter göra undantag från principerna om likabehandling och lika lön enligt artikel 5.2 och 5.3 i direktiv 2008/104/EG. När ett sådant undantag tillämpas har bemanningsföretaget inget behov av informationen om kundföretagets arbetsvillkor och informationskravet bör därför inte vara tillämpligt.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

- (13) Erfarenheten visar att arbetstagare som ställts till ett kundföretags förfogande av ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som ställer arbetskraft till förfogande ibland skickas till en annan medlemsstats territorium inom ramen för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Skyddet av dessa arbetstagare bör säkerställas. Medlemsstaterna bör säkerställa att kundföretaget informerar företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande om de utstationerade arbetstagare som tillfälligt arbetar inom en annan medlemsstats territorium än den medlemsstat där de vanligen arbetar för företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande, så att arbetsgivaren i förekommande fall kan tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för den utstationerade arbetstagaren.
- (14) Det här direktivet bör, i likhet med direktiv 96/71/EG, inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004 ⁽¹⁾ och (EG) nr 987/2009 ⁽²⁾.
- (15) Eftersom arbetet inom internationella vägtransporter präglas av stor rörlighet ger genomförandet av detta direktiv inom den sektorn upphov till särskilda rättsliga frågor och svårigheter som, inom ramen för mobilitetspaketet, ska behandlas genom särskilda bestämmelser för vägtransport som även stärker kampen mot bedrägerier och missbruk.
- (16) På en verkligt integrerad och konkurrensutsatt inre marknad konkurrerar företag på grundval av faktorer som produktivitet, effektivitet, arbetskraftens utbildnings- och kompetensnivå samt varornas och tjänsternas kvalitet och innovationsgrad.
- (17) Medlemsstaterna är behöriga att införa bestämmelser om lön i enlighet med sin nationella lagstiftning eller praxis. Det ankommer endast på medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att fastställa lönerna. Man bör iakta särskild försiktighet för att inte underminera de nationella lönebildningssystemen eller de medverkande parternas frihet.
- (18) Vid jämförelsen av den lön som betalats till en utstationerad arbetstagare och den lön denne skulle haft rätt till i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis i värdmedlemsstaten bör bruttolönebeloppet beaktas. De totala bruttolönebeloppen bör jämföras, snarare än enskilda lönekomponenter som är obligatoriska enligt detta direktiv. I syfte att säkerställa öppenhet och hjälpa de behöriga myndigheterna och organen när de utför undersökningar och kontroller måste emellertid lönekomponenterna kunna identifieras tillräckligt detaljerat enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationerades. Ersättningar som hör ihop med utstationeringen bör, såvida de inte avser utgifter som faktiskt uppkommit på grund av utstationeringen, som till exempel kostnader för resa, kost och logi anses utgöra en del av lönen och bör beaktas för att jämföra de totala bruttolönebeloppen.
- (19) Ersättningar som hör ihop med utstationeringen tjänar ofta flera syften. I den mån de syftar till att ersätta utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost och logi, bör de inte anses utgöra en del av lönen. Det kommer an på medlemsstaterna att, i enlighet med sin nationella lagstiftning eller praxis, fastställa bestämmelser om ersättning för dessa utgifter. Arbetsgivaren bör ersätta utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet.
- (20) Med tanke på den betydelse ersättningar som hör ihop med utstationeringen har bör osäkerhet undvikas i fråga om vilka delar av dessa ersättningar som avser ersättningar för utgifter som uppkommit på grund av utstationeringen. Hela ersättningen bör anses vara utbetald som ersättning för utgifter, såvida inte de arbets- och anställningsvillkor som följer av bestämmelser i lagar och andra författningar, kollektivavtal, skiljedomar eller andra avtal och som är tillämpliga på anställningsförhållandet, fastställer vilka delar av ersättningen som är avsatta för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen och vilka som utgör en del av lönen.
- (21) De lönekomponenter och andra arbets- och anställningsvillkor som fastställs i nationell lagstiftning eller genom kollektivavtal som avses i detta direktiv bör vara tydliga och öppna för alla företag och utstationerade arbetstagare. Eftersom rättssäkerheten och rättstillämpningen förutsätter öppenhet och tillgång till information är det, vad gäller artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, motiverat att utöka medlemsstaternas skyldighet att, på den enda nationella webbplatsen, offentliggöra information om arbets- och anställningsvillkoren till de lönekomponenter som är

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

- obligatoriska samt till de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på utstationeringar över 12, eller i tillämpliga fall 18, månader enligt det här direktivet. Varje medlemsstat bör säkerställa att den information som anges på den enda nationella webbplatsen är korrekt och uppdateras regelbundet. Eventuella sanktioner mot ett företag till följd av bristande efterlevnad av de arbets- och anställningsvillkor som ska säkerställas för utstationerade arbetstagare bör vara proportionella, och vid fastställande av sanktionen bör hänsyn särskilt tas till om informationen på den enda officiella nationella webbplatsen om arbets- och anställningsvillkoren tillhandahålls i enlighet med artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, med respekt för arbetsmarknadens parter självständighet.
- (22) I direktiv 2014/67/EU fastställs ett antal bestämmelser som ska säkerställa att regler för utstationering av arbetstagare tillämpas och efterlevs av alla företag. I artikel 4 i det direktivet anges de faktiska omständigheter som kan beaktas vid helhetsbedömningen av specifika situationer för att fastställa att en faktisk utstationering föreligger och för att förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås.
- (23) Arbetsgivare bör innan en utstationering påbörjas vidta lämpliga åtgärder för att tillhandahålla arbetstagare väsentlig information om de arbets- och anställningsvillkor som gäller vid utstationeringen, i enlighet med rådets direktiv 91/533/EEG⁽¹⁾.
- (24) Genom detta direktiv fastställs en balanserad ram för friheten att tillhandahålla tjänster och för skyddet av utstationerade arbetstagare, vilken är icke-diskriminerande, öppen och proportionell, samtidigt som särdragen hos de nationella arbetsmarknadsmodellerna respekteras. Direktivet hindrar inte tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för utstationerade arbetstagare.
- (25) För att kunna åtgärda missbruk i samband med underentreprenadsituationer och skydda utstationerade arbetstagares rättigheter bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med artikel 12 i direktiv 2014/67/EU för att säkerställa ansvaret för underentreprenörer.
- (26) För att säkerställa en korrekt tillämpning av direktiv 96/71/EG bör samordningen mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och/eller organ och samarbetet på unionsnivå i kampen mot bedrägerier som rör utstationering av arbetstagare stärkas.
- (27) Inom ramen för kampen mot bedrägerier med anknytning till utstationering av arbetstagare bör det europeiska forumet för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete (nedan kallat *forumet*), inrättat genom Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2016/344⁽²⁾, i enlighet med sitt mandat delta i övervakningen och bedömningen av fall av bedrägerier, förbättra genomförandet av och effektiviteten i det administrativa samarbetet mellan medlemsstaterna, utarbeta varningsmekanismer och ge bistånd och stöd till förstärkt administrativt samarbete och informationsutbyte mellan behöriga myndigheter eller organ. I det sammanhanget bör forumet bedriva ett nära samarbete med expertkommittén för utstationering av arbetstagare, inrättad genom kommissionens beslut 2009/17/EG⁽³⁾.
- (28) Vissa fall av bedrägerier eller missbruk med anknytning till utstationering av arbetstagare är av gränsöverskridande natur, vilket motiverar konkreta åtgärder för att förstärka den gränsöverskridande dimensionen av inspektioner, utredningar och informationsutbyten mellan de behöriga myndigheterna eller organen i de berörda medlemsstaterna. För detta ändamål bör nationella behöriga myndigheter eller organ, inom ramen för det administrativa samarbete som föreskrivs i direktiven 96/71/EG och 2014/67/EU, särskilt artikel 7.4 i direktiv 2014/67/EU, ha de medel som krävs för att varna om sådana situationer och utbyta information i syfte att förhindra och bekämpa bedrägerier och missbruk.
- (29) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument⁽⁴⁾ har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2016/344 av den 9 mars 2016 om inrättande av ett europeiskt forum för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete (EUT L 65, 11.3.2016, s. 12).

⁽³⁾ Kommissionens beslut 2009/17/EG av den 19 december 2008 om inrättande av expertkommittén för utstationering av arbetstagare (EUT L 8, 13.1.2009, s. 26).

⁽⁴⁾ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

(30) Direktiv 96/71/EG bör ändras i enlighet med detta.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Ändringar av direktiv 96/71/EG

Direktiv 96/71/EG ska ändras på följande sätt:

1. Artikel 1 ska ändras på följande sätt:

- a) Rubriken ska ersättas med "Syfte och tillämpningsområde".
- b) Följande punkter ska införas:

"-1. Detta direktiv ska säkerställa skyddet för utstationerade arbetstagare under deras utstationering i förhållande till friheten att tillhandahålla tjänster genom att fastställa tvingande bestämmelser som måste respekteras med avseende på arbets- och anställningsvillkor och skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

-1a. Detta direktiv ska inte på något sätt påverka utövandet av de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av specifika arbetsmarknadsmodeller i medlemsstaterna, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal eller att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis."

c) Punkt 3 ska ändras på följande sätt:

i) Led c ska ersättas med följande:

"c) I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett kundföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden."

ii) Följande stycken ska läggas till:

"När en arbetstagare som hyrts ut av ett företag för uthyrning av arbetskraft eller ett företag som ställer arbetskraft till förfogande till ett kundföretag som avses i led c ska utföra arbete inom ramen för gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster, i den mening som avses i led a, b eller c, av kundföretaget inom en annan medlemsstats territorium än det där arbetstagaren vanligen arbetar för företaget för uthyrning av arbetskraft eller företaget som ställer arbetskraft till förfogande eller kundföretaget, ska arbetstagaren anses vara utstationerad till den medlemsstatens territorium av det företag för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande som arbetstagaren har ett anställningsförhållande till. Företaget för uthyrning av arbetskraft eller företaget som ställer arbetskraft till förfogande ska anses vara ett företag som avses i punkt 1 och ska fullt ut följa relevanta bestämmelser i detta direktiv och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU (*).

Kundföretaget ska informera det företag för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande som arbetstagaren har hyrts ut från i god tid innan det arbete som avses i andra stycket påbörjas.

(* Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 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) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11)."

2. Artikel 3 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 1 ska ersättas med följande:

"1. Medlemsstaterna ska, oberoende av tillämplig rätt för anställningsförhållandet, säkerställa att de företag som avses i artikel 1.1, på samma villkor, garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor i fråga om följande områden som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar, eller

- i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8:
 - a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
 - b) Minsta betalda ledighet per år.
 - c) Lön, inklusive övertidsersättning. Detta led 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) Likabehandling 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 arbetsplats.
 - i) Ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl.

Led i är enbart tillämpligt på utgifter för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare ådragit sig när de måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i den medlemsstat inom vars territorium de är utstationerade, eller när de tillfälligt skickas av sin arbetsgivare från den ordinarie arbetsplatsen till en annan arbetsplats.

Med avseende på tillämpningen av detta direktiv ska begreppet lön fastställas enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad och innefatta alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som i den medlemsstaten förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8.

Utän att det påverkar artikel 5 i direktiv 2014/67/EU ska medlemsstaterna offentliggöra information om arbets- och anställningsvillkor, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, utan onödigt dröjsmål och på ett öppet sätt, på den enda officiella nationella webbplats som avses i den artikeln, inbegripet de lönekomponenter som avses i tredje stycket i detta led och samtliga arbets- och anställningsvillkor i enlighet med punkt 1a i den här artikeln.

Medlemsstaterna ska säkerställa att informationen på den enda officiella nationella webbplatsen är korrekt och aktuell. Kommissionen ska på sin webbplats offentliggöra adresserna till de enda officiella nationella webbplatserna.

Om det, i strid mot artikel 5 i direktiv 2014/67/EU, i informationen på den enda officiella nationella webbplatsen inte anges vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas, ska denna omständighet beaktas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis när sanktioner fastställs för överträdelse av nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv, i den utsträckning som krävs för att säkerställa att de är proportionella."

- b) Följande punkter ska införas:

"1a. Om en utstationerings faktiska varaktighet överstiger 12 månader ska medlemsstaterna, oberoende av tillämplig rätt för anställningsförhållandet, säkerställa att de företag som avses i artikel 1.1, utöver de arbets- och anställningsvillkor som avses i punkt 1 i den här artikeln, på samma villkor, garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat där arbetet utförs fastställts

— i bestämmelser i lagar eller andra författningar, eller

— i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8.

Första stycket i denna punkt ska inte gälla följande:

- a) Förfaranden, formaliteter och villkor för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler.
- b) Kompletterande tjänstepensionssystem.

När tjänsteleverantören lämnar en motiverad anmälan ska den medlemsstat i vilken tjänsten tillhandahålls, förlänga den period som avses i första stycket till 18 månader.

Om det företag som avses i artikel 1.1 ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare som utför samma arbete på samma plats, ska utstationeringens varaktighet vid tillämpningen av denna punkt utgöras av den sammanlagda varaktigheten av utstationeringstiden för de enskilda berörda utstationerade arbetstagarna.

Begreppet *samma arbete på samma plats* som avses i fjärde stycket i denna punkt ska fastställas med hänsyn till bland annat vilken slags tjänst som ska tillhandahållas, det arbete som ska utföras och arbetsplatsens adress(er).

1b. Medlemsstaterna ska föreskriva att de företag som avses i artikel 1.3 c ska garantera utstationerade arbetstagare samma arbets- och anställningsvillkor som, enligt artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG (*), ska tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som hyrs ut av sådana bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs.

Kundföretaget ska informera de företag som avses i artikel 1.3 c om de arbets- och anställningsvillkor som det tillämpar gällande arbetsvillkor och lön i den utsträckning som omfattas av det första stycket i denna punkt.

(*) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9)."

- c) Punkt 7 ska ersättas med följande:

"7. Punkterna 1–6 ska inte hindra tillämpningen av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av lönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost och logi. Arbetsgivaren ska, utan att det påverkar första stycket punkt 1 h, ersätta utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet.

Om det i de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på anställningsförhållandet inte fastställs om, och i så fall vilka komponenter av, den ersättning som hör ihop med utstationeringen som utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen eller vilka som utgör en del av lönen, ska hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för utgifter."

- d) I punkt 8 ska andra och tredje styckena ersättas med följande:

"Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet enligt första stycket, eller som tillägg till ett sådant, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån

- kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom det aktuella geografiska området och inom den aktuella sektorn eller den aktuella branschen, och/eller
- kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

om, vid tillämpningen av dessa på de företag som avses i artikel 1.1, garanteras att de behandlas på samma sätt vad gäller de områden som anges i punkt 1 första stycket i den här artikeln, och i tillämpliga fall med beaktande av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare i enlighet med punkt 1a i den här artikeln, som dessa företag och de övriga företag som avses i detta stycke som befinner sig i en likartad situation.

Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när nationella företag som befinner sig i en likartad situation

- på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter på de områden som anges i punkt 1 första stycket i den här artikeln som de företag som avses i artikel 1.1, och i tillämpliga fall med beaktande av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare i enlighet med punkt 1a i den här artikeln, och
- ska uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.”

e) Punkterna 9 och 10 ska ersättas med följande:

”9. Medlemsstaterna får kräva att de företag som avses i artikel 1.1 garanterar de arbetstagare som avses i artikel 1.3 c andra villkor, utöver de arbets- och anställningsvillkor som avses i punkt 1b i den här artikeln, vilka är tillämpliga på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i den medlemsstat där arbetet utförs.

10. Detta direktiv ska inte hindra att medlemsstaterna, i enlighet med fördragen, i fråga om bestämmelser som avser *ordre public*, på samma villkor, tillämpar arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som avses i punkt 1 första stycket på nationella företag och företag från andra medlemsstater.”

3. I artikel 4.2 ska första stycket ersättas med följande:

”2. Medlemsstaterna ska möjliggöra samarbete mellan behöriga myndigheter eller organ, inbegripet offentliga myndigheter, vilka i enlighet med nationell lagstiftning ansvarar för att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3, inbegripet på unionsnivå. Detta samarbete består särskilt i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga myndigheter eller organ om information angående gränsöverskridande uthyrning av arbetstagare till andra medlemsstater och bekämpa uppenbart missbruk eller gränsöverskridande fall av odeklarerat arbete och falskt egenföretagande som rör utstationering av arbetstagare. Om den behöriga myndigheten eller det behöriga organet i den medlemsstat från vilken arbetstagaren sänds ut inte har den information som efterfrågats av den behöriga myndigheten eller det behöriga organet i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad ska myndigheten eller organet begära in denna information från andra myndigheter eller organ i den medlemsstaten. Vid ständiga förseningar i fråga om att tillhandahålla denna information till den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad ska kommissionen underrättas och vidta lämpliga åtgärder.”

4. Artikel 5 ska ersättas med följande:

”Artikel 5

Övervakning, kontroll och efterlevnad

Den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad och den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationeras är ansvariga för att övervaka, kontrollera och verkställa de skyldigheter som fastställs i det här direktivet och direktiv 2014/67/EU, och ska vidta lämpliga åtgärder om det här direktivet inte följs.

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Medlemsstaterna ska i synnerhet säkerställa att arbetstagarna och/eller arbetstagarnas företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de skyldigheter som anges i detta direktiv.

Om det till följd av en övergripande bedömning som en medlemsstat utfört i enlighet med artikel 4 i direktiv 2014/67/EU fastställs att ett företag felaktigt eller på ett bedrägligt sätt ger sken av att en arbetstagares situation omfattas av det här direktivet, ska den medlemsstaten säkerställa att arbetstagaren omfattas av relevant lagstiftning och praxis.

Medlemsstaterna ska säkerställa att denna artikel inte medför att den berörda arbetstagaren omfattas av mindre förmånliga villkor än de som är tillämpliga för utstationerade arbetstagare.”

5. Inledningen i bilagan ska ersättas med följande:

”De verksamheter som avses i artikel 3.2 omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, iståndsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:”.

Artikel 2

Översyn

1. Kommissionen ska se över tillämpningen och genomförandet av detta direktiv. Senast den 30 juli 2023 ska kommissionen lägga fram en rapport om tillämpningen och genomförandet av det här direktivet för Europaparlamentet, rådet och Europeiska sociala och ekonomiska kommittén och vid behov föreslå nödvändiga ändringar av det här direktivet och direktiv 96/71/EG.

2. Den rapport som avses i punkt 1 ska inbegripa en bedömning av huruvida ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa lika villkor och skydd för arbetstagare

a) i samband med underentreprenadsituationer,

b) mot bakgrund av artikel 3.3 i detta direktiv, med beaktande av utvecklingen i fråga om lagstiftningsakten om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/22/EG⁽¹⁾ vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn.

Artikel 3

Införlivande och tillämpning

1. Medlemsstaterna ska senast den 30 juli 2020 anta och offentliggöra de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast överlämna texten till de bestämmelserna till kommissionen.

De ska tillämpa dessa åtgärder från och med den 30 juli 2020. Till och med den dagen ska direktiv 96/71/EG fortsätta att tillämpas i den lydelse det hade innan det ändrades genom det här direktivet.

När en medlemsstat antar dessa åtgärder ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

3. Detta direktiv ska vara tillämpligt på vägtransportsektorn från och med den dag då en lagstiftningsakt om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas.

Artikel 4

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 5

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 28 juni 2018.

På Europaparlamentets vägnar

A. TAJANI

Ordförande

På rådets vägnar

L. PAVLOVA

Ordförande

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/22/EG av den 15 mars 2006 om minimivillkor för genomförande av rådets förordningar (EEG) nr 3820/85 och (EEG) nr 3821/85 om sociallagstiftning på vägtransportområdet samt om upphävande av rådets direktiv 88/599/EEG (EUT L 102, 11.4.2006, s. 35).

I

(Rättsakter vilkas publicering är obligatorisk)

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 96/71/EG

av den 16 december 1996

om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 57.2 och 66 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag⁽¹⁾,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁽²⁾,

i enlighet med det i artikel 189b i fördraget angivna förfarandet⁽³⁾, och

med beaktande av följande:

1. Enligt artikel 3 c i fördraget utgör avskaffandet av hindren för fri rörlighet för personer och tjänster mellan medlemsstaterna ett av gemenskapens mål.
2. Vad gäller tillhandahållandet av tjänster är alla begränsningar som grundar sig på nationalitet eller hemvist förbjudna enligt fördraget efter övergångstidens slut.
3. Genomförandet av den inre marknaden medför en dynamisk miljö för att tillhandahålla tjänster över gränserna, genom att det lockar ett växande antal företag att utstationera arbetstagare för att tillfälligt utföra arbete inom en annan medlemsstat

⁽¹⁾ EGT nr C 225, 30.8.1991, s. 6, och EGT nr C 187, 9.7.1993, s. 5.

⁽²⁾ EGT nr C 49, 24.2.1992, s. 41.

⁽³⁾ Yttrande av Europaparlamentet den 10 februari 1993 (EGT nr C 72, 15.3.1993, s. 78), rådets gemensamma ståndpunkt av den 3 juni 1996 (EGT nr C 220, 29.7.1996, s. 1) och Europaparlamentets beslut av den 18 september 1996 (ännu ej offentliggjort i EGT). Rådets beslut av den 24 september 1996.

territorium än den stat inom vilkens territorium de vanligtvis fullgör sitt arbete.

4. Tillhandahållandet av tjänster kan antingen bestå i arbete som utförs av ett företag för egen räkning och under egen ledning, i enlighet med ett avtal som har slutits mellan detta företag och mottagaren av de tillhandahållna tjänsterna, eller av att arbetstagare ställs till förfogande för ett företag i enlighet med ett offentligt eller privaträttsligt kontrakt.
5. Att främja tillhandahållandet av tjänster över gränserna kräver lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras.
6. Ett anställningsförhållande över gränserna ger upphov till problem beträffande vilken lag som skall tillämpas på detta anställningsförhållande och i parternas intresse bör det fastställas arbets- och anställningsvillkor, vilka skall tillämpas på det avsedda anställningsförhållandet.
7. Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag på avtalsförpliktelser⁽⁴⁾, vilken antogs av tolv medlemsstater, trädde i kraft den 1 april 1991 i en majoritet av medlemsstaterna.
8. I artikel 3 i den konventionen anges som en allmän regel att parterna fritt får välja vilken lag som skall tillämpas. Om inget val gjorts regleras avtalet enligt artikel 6.2 av lagen i det land där arbetstagaren vid fullgörandet av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är utstationerad i ett annat land eller, om arbetstagaren inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, av lagen i det land där

⁽⁴⁾ EGT nr L 266, 9.10.1980, s. 1.

företaget som har anställt honom är beläget, om det inte framgår av de samlade omständigheterna att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall lagen i detta land skall tillämpas.

9. Enligt artikel 6.1 i konventionen får inte parternas val av tillämplig lag medföra att arbetstagaren berövas det skydd som garanteras genom de tvingande bestämmelserna i den lag som enligt punkt 2 skall tillämpas om inget val gjorts.
10. I artikel 7 i konventionen anges att de obligatoriska reglerna i en annan lag, särskilt lagen i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren tillfälligt är utstationerad, på vissa villkor kan gälla samtidigt som den lag som har förklarats vara tillämplig.
11. I enlighet med principen om företräde för gemenskapslagstiftningen som anges i artikel 20 i konventionen, inverkar konventionen inte på tillämpningen av bestämmelser som på särskilda områden fastställer hur lagvalsfrågor som rör avtalsförpliktelser skall lösas och som har tagits med eller kommer att tas med i rättsakter från Europeiska gemenskapernas institutioner eller i nationell lagstiftning som har harmoniserats vid genomförandet av sådana rättsakter.
12. Gemenskapsrätten hindrar inte medlemsstaterna från att utvidga tillämpningsområdet för sin lagstiftning eller för kollektivavtal som har ingåtts mellan arbetsmarknadens parter, till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, också tillfälligt, på deras territorium, även om arbetsgivaren är etablerad i en annan medlemsstat. Gemenskapsrätten förbjuder inte medlemsstaterna att med lämpliga medel garantera att dessa regler följs.
13. Medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka skall följas i värdlandet av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete på den medlemsstats territorium där tjänsterna tillhandahålls. En sådan samordning kan säkerställas endast med hjälp av gemenskapsrätten.
14. Den som tillhandahåller tjänsterna bör följa en "hård kärna" av tydligt definierade skyddsregler, oavsett hur länge arbetstagarens utstationering varar.
15. Det bör anges att i vissa avgränsade fall av arbete med montering och/eller installation gäller inte bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.
16. En viss flexibilitet i tillämpningen av bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år bör dessutom säkerställas. Om utstationeringen inte varar längre än en månad får medlemsstaterna på vissa villkor göra undantag från bestämmelserna om minimilön eller ange möjligheten till undantag genom kollektivavtal. Om det arbete som skall utföras är av ringa omfattning får medlemsstaterna göra undantag från bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.
17. De tvingande regler för minimiskydd som gäller i värdlandet bör inte hindra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas.
18. Principen om att de företag som är etablerade utanför gemenskapen inte bör behandlas på ett förmånligare sätt än de företag som är etablerade inom en medlemsstats territorium bör följas.
19. Om inte annat föreskrivs i andra gemenskapsbestämmelser medför inte detta direktiv någon skyldighet att tillåta företag för uthyrning av arbetskraft, och direktivet står inte heller i strid med att medlemsstaterna tillämpar sin lagstiftning om att arbetskraft ställs till förfogande och företag för uthyrning av arbetskraft för företag som inte är etablerade inom deras territorium, men som utövar verksamhet där i samband med tillhandahållande av tjänster.
20. Detta direktiv påverkar varken de avtal som gemenskapen har ingått med tredje land eller medlemsstaternas lagstiftning om rätten för någon från tredje land att tillhandahålla tjänster inom deras territorium. Detta direktiv påverkar inte heller nationell lagstiftning om villkor för inresa, bosättning och anställning för arbetstagare som är medborgare i tredje land.
21. Bestämmelser om sociala förmåner och sociala avgifter fastställs i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen⁽¹⁾.
22. Detta direktiv inverkar inte på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen.
23. De behöriga instanserna i de olika medlemsstaterna bör samarbeta med varandra för att genomföra detta direktiv. Medlemsstaterna bör ange lämpliga åtgärder som skall vidtas om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

⁽¹⁾ EGT nr L 149, 5.7.1971, s. 2. Förordningen senast ändrad genom förordning (EG) nr 3096/95 (EGT nr L 335, 30.12.1995, s. 10).

24. Det är viktigt att garantera att detta direktiv genomförs ordentligt och att i detta syfte planera ett nära samarbete mellan kommissionen och medlemsstaterna.
25. Senast fem år efter det att direktivet har antagits måste kommissionen ta upp föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv till förnyad prövning för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

*Artikel 1***Tillämpningsområde**

1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.
2. Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.
3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:
- Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
 - Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
 - I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.
4. Företag som är etablerade i en icke-medlemsstat får inte behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat.

*Artikel 2***Definition**

1. I detta direktiv avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför

arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

2. I detta direktiv avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

*Artikel 3***Arbets- och anställningsvillkor**

1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

- i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller
- i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:
 - Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
 - Minsta antal betalda semesterdagar per år.
 - Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggspen-sionssystem.
 - Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
 - Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
 - Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
 - Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I detta direktiv avses med minimilön enligt punkt c första raden den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

2. För sådant arbete i samband med en första montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetstagare från det levererande företaget, gäller bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c endast om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar.

Denna bestämmelse gäller inte för sådan byggnadsverksamhet som anges i bilagan.

3. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med sedvanor och bruk i varje medlemsstat, besluta att bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c inte skall gälla i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

4. Medlemsstaterna kan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, ange att det kan göras undantag från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, samt från ett beslut som en medlemsstat har fattat enligt punkt 3 i denna artikel, genom kollektivavtal enligt punkt 8, för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

5. Medlemsstaterna kan ange att undantag får beviljas från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b på grund av arbetets ringa omfattning.

De medlemsstater som använder sig av den möjlighet som anges i första stycket skall fastställa vilka villkor som arbetet skall uppfylla för att kunna anses vara av "ringa omfattning".

6. Utstationeringens varaktighet beräknas utifrån en referensperiod om ett år från dess början.

Vid beräkningen av denna period skall de perioder medräknas, som någon annan arbetstagare eventuellt kan ha varit utstationerad för samma arbete.

7. Punkt 1–6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarerna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi.

8. Med kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet menas sådana kollektivavtal eller skiljedomar som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet enligt första stycket, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån

— kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller

det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området, och/eller

— kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

om det vid tillämpningen av dem på de företag som anges i artikel 1.1 vad gäller de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket i denna artikel garanteras att dessa företag behandlas på samma sätt som de övriga företag som anges i detta stycke och som befinner sig i en likartad situation.

Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när de nationella företag som befinner sig i en likartad situation

— på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter på de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket som de företag som avses med utstationeringarna, och

— skall uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

9. Medlemsstaterna kan fastställa att de företag som anges i artikel 1.1 skall garantera arbetstagarerna enligt artikel 1.3 c samma villkor som de som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagar i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs.

10. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de nationella företagen och företagen från andra medlemsstater

— arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i punkt 1 första stycket om bestämmelserna rör *ordre public*,

— arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt punkt 8 med avseende på annan verksamhet än de som anges i bilagan.

Artikel 4

Samarbete i fråga om information

1. I syfte att genomföra detta direktiv skall medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser.

2. Medlemsstaterna skall planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3. Detta samarbete

består särskilt i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga förvaltningar om information angående utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som antas vara olagliga.

Kommissionen och de offentliga förvaltningar som avses i första stycket skall i nära samarbete granska de problem som kan uppkomma vid genomförandet av artikel 3.10.

Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

3. Varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig.

4. Varje medlemsstat skall underrätta de övriga medlemsstaterna och kommissionen om de förbindelsekontor och/eller behöriga instanser som anges i punkt 1.

Artikel 5

Åtgärder

Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

De skall i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt avser att säkerställa de skyldigheter som anges i detta direktiv.

Artikel 6

Rättslig behörighet

För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3, kan talan väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är

eller har varit utstationerad, utan att detta i förekommande fall påverkar möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan i en annan stat.

Artikel 7

Genomförande

Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 16 december 1999. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 8

Förnyad prövning företagen av kommissionen

Senast den 16 december 2001 skall kommissionen företa en förnyad prövning av föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv för att vid behov föreslå rådet nödvändiga ändringar.

Artikel 9

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 16 december 1996.

För Europaparlamentet

K. HÄNSCH

Ordförande

För rådet

I. YATES

Ordförande

BILAGA

Den verksamhet som anges i artikel 3.1 andra strecksatsen omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:

1. Schaktning
 2. Markarbeten
 3. Byggnadsarbete
 4. Montering och nedmontering av prefabricerade delar
 5. Ombyggnad eller inredning
 6. Ändringar
 7. Renovering
 8. Reparationer
 9. Nedmontering
 10. Rivning
 11. Löpande underhåll
 12. Underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten
 13. Sanering
-

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/67/EU

av den 15 maj 2014

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)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 53.1 och 62,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) till de grundläggande principerna för den inre marknaden i unionen. Unionen ser till att dessa principer omsätts i praktiken i syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företag och respekt för arbetstagares rättigheter.
- (2) Friheten att tillhandahålla tjänster innebär att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat, till vilken de tillfälligt får utstationera sina anställda för att där tillhandahålla de tjänsterna. Utstationering av arbetstagare måste skiljas från fri rörlighet för arbetstagare, som innebär att alla medborgare har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta och bo där, och att de inte får diskrimineras i fråga om sysselsättning, lön eller andra arbets- och anställningsvillkor jämfört med medborgare i den berörda medlemsstaten.
- (3) När det gäller arbetstagare som utstationeras tillfälligt för att arbeta i en annan medlemsstat än den där de vanligtvis utför sitt arbete i syfte att tillhandahålla en tjänst, fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ⁽⁴⁾ en uppsättning tydligt definierade arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantören i den medlemsstat till vilken utstationeringen sker måste följa för att säkerställa de berörda utstationerade arbetstagarnas minimiskydd.
- (4) Alla åtgärder som införs genom detta direktiv bör vara motiverade och proportionella för att inte ge upphov till administrativa bördor eller kringräddningar för företagens, framför allt de små och medelstora företagens, potential att skapa nya arbetstillfällen, samtidigt som utstationerade arbetstagare skyddas.
- (5) För att säkerställa efterlevnaden av direktiv 96/71/EG utan att belasta tjänsteleverantörerna med onödigt administrativ börda är det mycket viktigt att de faktiska omständigheterna som avses i direktivets bestämmelser för fastställande av att en faktisk utstationering föreligger och för att förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås anses som vägledande och icke uttömmande. Framför allt bör det inte krävas att varje faktisk omständighet måste föreligga vid varje utstationering.

⁽¹⁾ EUT C 351, 15.11.2012, s. 61.⁽²⁾ EUT C 17, 19.1.2013, s. 67.⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 16 april 2014 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 13 maj 2014.⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

- (6) Trots att bedömningen av de vägledande faktorerna bör anpassas i varje enskilt fall och hänsyn bör tas till varje situations särart, bör situationer där samma faktorer förekommer inte föranleda de behöriga myndigheterna i olika medlemsstater att ur juridisk synvinkel behandla eller bedöma dem olika.
- (7) För att förhindra, undvika och motverka att företag missbrukar och kringgår de gällande bestämmelserna genom att på ett oegentligt eller bedrägligt sätt utnyttja friheten att tillhandahålla tjänster enligt EUF-fördraget eller tillämpningen av direktiv 96/71/EG, bör genomförandet och kontrollen av begreppet utstationering förbättras, och mer enhetliga omständigheter som underlättar en gemensam tolkning bör införas på unionsnivå.
- (8) De faktiska omständigheter som kännetecknar att utstationeringen är tillfällig, och villkoret att arbetsgivaren faktiskt etablerad i den medlemsstat från vilken utstationeringen sker, måste utredas av den behöriga myndigheten i värdmedlemsstaten och, vid behov, i nära samarbete med etableringsmedlemsstaten.
- (9) Då de behöriga myndigheterna beaktar storleken på ett företags omsättning i företagets etableringsmedlemsstat för att avgöra om det företaget verkligen bedriver väsentlig verksamhet där, och inte bara intern förvaltning och/eller administration, bör de ta hänsyn till skillnader i olika valutans köpkraft.
- (10) De omständigheter som anges i detta direktiv när det gäller genomförande och övervakning av utstationering kan också hjälpa de behöriga myndigheterna att upptäcka fall när arbetstagare på oriktiga grunder uppgets vara egenföretagare. Enligt direktiv 96/71/EG avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad. Om de relevanta behöriga myndigheterna skapar ytterligare klarhet om utstationering och bättre övervakar den, skulle detta öka rättssäkerheten och bidra till att effektivt motverka skenbart egenföretagande och säkerställa att utstationerade arbetstagare inte på oriktiga grunder uppges vara egenföretagare, och på det sättet bidra till att man kan förebygga, undvika och förhindra att gällande bestämmelser kringgås.
- (11) Om ingen faktisk utstationering föreligger och en lagvalskonflikt uppstår, bör vederbörlig hänsyn tas till bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 (*) ("Rom I-förordningen") eller Romkonventionen (*), som syftar till att säkerställa att arbetstagare inte förvägas det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal, eller från vilka undantag får göras endast till deras fördel. Medlemsstaterna bör se till att de har bestämmelser som tillräckligt skyddar arbetstagare som inte är faktiskt utstationerade.
- (12) Avsaknad av intyg om tillämplig socialförsäkringslagstiftning enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 (†) kan tyda på att situationen inte bör betecknas som tillfällig utstationering till en annan medlemsstat än den där arbetstagaren vanligtvis arbetar med att tillhandahålla tjänster.
- (13) Liksom direktiv 96/71/EG bör detta direktiv inte påverka tillämpningen av förordning (EG) nr 883/2004 och av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 (‡).
- (14) I EUF-fördraget anges tydligt att skillnaderna i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parter självständighet ska erkännas.
- (15) I många medlemsstater har arbetsmarknadens parter en viktig roll när arbetstagare utstationeras för att tillhandahålla tjänster, eftersom de i enlighet med nationell rätt och/eller praxis kan fastställa de tillämpliga minimilönderna, parallellt med eller som alternativ. Arbetsmarknadens parter bör upplysa och informera om dessa minimilöner.

(*) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) (EUT L 177, 4.7.2008, s. 6).

(†) Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (80/934/EEG) (EGT L 266, 9.10.1980, s. 1).

(‡) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

(§) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

- (16) Ett korrekt och effektivt genomförande och tillämpning är grundläggande för skyddet av utstationerade arbetstagarers rättigheter och för säkerställandet av likvärdiga verksamhetsförutsättningar för tjänsteleverantörerna, medan bristande tillämpning kan innebära att de unionsbestämmelser som ska tillämpas på detta område inte får avsedd verkan. Det är därför mycket viktigt att kommissionen och medlemsstaterna, samt, i relevanta fall, regionala och lokala myndigheter, har ett nära samarbete, samtidigt som man inte får glömma yrkesinspektionernas och arbetsmarknadens parter betydelse. Ömsesidigt förtroende, samarbetsvilja, kontinuerlig dialog och ömsesidig förståelse är grundläggande i detta hänseende.
- (17) Medlemsstaterna behöver effektiva förfaranden för att övervaka att direktiv 96/71/EG och det här direktivet efterlevs och därför bör sådana förfaranden införas i hela unionen.
- (18) Svårigheter att få tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor brukar mycket ofta vara orsaken till att tjänsteleverantörerna inte tillämpar gällande bestämmelser. Därför bör medlemsstaterna se till att sådan information är allmänt tillgänglig och kostnadsfri och att inte bara tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan även berörda utstationerade arbetstagare lätt kan få tillgång till den.
- (19) När arbets- och anställningsvillkor fastställs genom kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet, bör medlemsstaterna se till att dessa kollektivavtal offentliggörs på ett tillgängligt och öppet sätt, varvid arbetsmarknadens parter självständighet samtidigt respekteras.
- (20) För att förbättra informationens tillgänglighet bör medlemsstaterna inrätta en enda informationskälla. Varje medlemsstat bör inrätta en enda officiell nationell webbplats i enlighet med standarderna för webbtillgänglighet, och andra lämpliga kommunikationsmedel. Minimikraven på den enda officiella nationella webbplatsen bör innefatta att den utformas som en webbportal som fungerar som nätportal eller samlande punkt och ger tydliga och exakta länkar till de relevanta informationskällorna och kortfattad information om innehållet på webbplatsen och de länkar det hänvisas till. Det kan till exempel handla om webbplatser som skapats i enlighet med unionslagstiftning och i syfte att främja företagande och/eller utveckling av gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Värmedlemsstaterna bör informera om vad som stadgas i deras nationella rätt om hur länge tjänsteleverantörerna måste bevara dokument efter utstationeringsperioden.
- (21) Utstationerade arbetstagare bör ha rätt att av värmedlemsstaten få allmän information om vilken nationell rätt och/eller praxis som gäller för dem.
- (22) Administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan medlemsstaterna bör vara förenligt med bestämmelserna om skydd av personuppgifter i Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG ⁽¹⁾ och nationella genomförandebestämmelser för unionens lagstiftning om skydd av personuppgifter. När det gäller administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), bör detta även vara förenligt med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 ⁽²⁾ och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 ⁽³⁾.
- (23) För att säkerställa en korrekt tillämpning och kontroll av efterlevnaden av de materiella bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare, bör medlemsstaterna endast tillämpa vissa administrativa krav och vidta vissa kontrollåtgärder på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Enligt Europeiska unionens domstols rättspraxis kan sådana krav och åtgärder vara motiverade av tvingande skäl av överordnat allmänintresse, vilket inbegriper ett effektivt skydd av arbetstagarnas rättigheter, förutsatt att de är ändamålsenliga för att uppnå det eftersträvade målet och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Sådana krav och åtgärder får bara tillämpas om de behöriga myndigheterna utan den efterfrågade informationen inte kan utföra sina kontroller effektivt och/eller om mindre begränsande åtgärder inte skulle säkerställa att målen för de nödvändiga nationella kontrollåtgärderna uppnås.

(1) Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).

(2) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter (EGT L 8, 12.1.2001, s. 1).

(3) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 av den 25 oktober 2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och om upphävande av kommissionens beslut 2008/49/EG (IMI-förordningen) (EUT L 316, 14.11.2012, s. 1).

- (24) En tjänsteleverantör bör se till att de behöriga myndigheterna, kan bekräfta identiteten på de utstationerade arbetstagare som anges i tjänsteleverantörens anmälan under hela den tid utstationeringen pågår, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.
- (25) En tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat bör utan oskäligt dröjsmål underrätta värdmedlemsstatens behöriga myndigheter om eventuella betydande ändringar av de uppgifter som ingår i tjänsteleverantörens anmälan, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.
- (26) Skyldigheten att underrätta kommissionen om administrativa krav och kontrollåtgärder bör inte utgöra ett förfarande för förhandsgodkännande.
- (27) För att säkerställa en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG samt den praktiska efterlevnaden av det, och för att i mån av möjlighet minska skillnaderna vad gäller tillämpningen och efterlevnaden inom unionen, bör medlemsstaterna se till att det genomförs effektiva och ändamålsenliga inspektioner på deras territorier och på det sättet bidra bland annat till att bekämpa odeklarerat arbete i samband med utstationering, samt även beakta andra lagstiftningsinitiativ för att på ett bättre sätt behandla denna fråga.
- (28) Medlemsstaterna bör, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis tillhandahålla det inspekterade företaget ett dokument efter inspektionen eller ett kontrolldokument med all relevant information.
- (29) Medlemsstaterna bör ha tillräckligt med personal med nödvändiga kunskaper och färdigheter för att effektivt kunna utföra inspektioner och utan oskäligt dröjsmål besvara förfrågningar om information från värdmedlemsstaten eller etableringsmedlemsstaten, enligt föreskrifterna i detta direktiv.
- (30) Yrkesinspektioner, arbetsmarknadens parter och andra övervakningsorgan är av största betydelse i detta avseende och bör ha en central roll även i framtiden.
- (31) För att på ett flexibelt sätt kunna hantera skillnaderna vad gäller arbetsmarknader och arbetsmarknadsmodellerna får arbetsmarknadens parter och/eller övriga parter och/eller organ i undantagsfall sköta övervakningen och tillsynen av vissa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, förutsatt att de kan garantera ett lika högt skydd för de berörda personerna och en icke-diskriminerande och objektiv tillsyn.
- (32) Medlemsstaternas inspektionsmyndigheter och andra relevanta övervaknings- och kontrollorgan bör delta i det samarbete och informationsutbyte som föreskrivs i den berörda lagstiftningen, för att försäkra sig om att alla bestämmelser som gäller utstationerade arbetstagare har följts.
- (33) Medlemsstaterna uppmanas särskilt att införa ett mer integrerat perspektiv på yrkesinspektioner. Behovet av gemensamma standarder som leder till jämförbara metoder och rutiner eller minimistandarder på unionsnivå bör även utredas. Utvecklingen av gemensamma standarder bör dock inte försvåra för medlemsstaterna att effektivt bekämpa odeklarerat arbete.
- (34) För att underlätta efterlevnaden av direktiv 96/71/EG och säkerställa en effektivare tillämpning av det, bör det finnas särskilda mekanismer för de utstationerade arbetstagare som vill lämna in ett klagomål eller inleda ett förfarande, antingen direkt eller, med deras godkännande, genom utsedda tredje parter som till exempel fackföreningar, andra föreningar eller gemensamma arbetsmarknadsinstitutioner. Detta bör inte påverka tillämpningen av nationella förfaranderegler som rör ombud och försvar vid domstol eller behörigheter och andra rättigheter för fackföreningar och andra företrädare för arbetstagare enligt nationell rätt och/eller praxis.
- (35) För att se till att utstationerade arbetstagare får korrekt lön bör eventuella ersättningar som hör ihop med utstationeringen, förutsatt att de kan anses utgöra en del av minimilönen, dras av från lönen endast om detta är möjligt enligt nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis i värdmedlemsstaten.

- (36) Efterlevnaden av gällande bestämmelser för utstationering av arbetstagare och ett effektivt skydd av arbetstagares rättigheter i detta avseende är särskilt viktig vid kedjor av underentreprenörer och bör säkerställas genom lämpliga åtgärder som följer såväl nationell rätt och/eller praxis som unionsrätten. Sådana åtgärder kan, efter samråd med de av arbetsmarknadens partner som är berörda, inbegripa införandet av en frivillig mekanism för entreprenörens direkta ansvar för underentreprenörer, utöver eller i stället för arbetsgivarens ansvar, med avseende på eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner som regleras i lag eller kollektivavtal, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG. Medlemsstaterna har dock rätt att införa strängare ansvarsregler enligt nationell rätt eller gå längre enligt nationell rätt om dessa regler är icke-diskriminerande och proportionella.
- (37) Medlemsstater som vidtagit åtgärder för att gällande bestämmelser ska följas i samband med kedjor av underentreprenörer bör kunna föreskriva att en entreprenör eller underentreprenör inte bör bli ansvarig under vissa omständigheter eller att ansvaret kan begränsas om denne uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder. Dessa åtgärder bör definieras i enlighet med nationell rätt, med beaktande av de särskilda omständigheterna i den berörda medlemsstaten, och får innefatta bland annat att entreprenören vidtagit åtgärder för att dokumentera fullgörandet av administrativa krav och kontrollåtgärder, så att det effektivt kan övervakas att gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare följs.
- (38) Det är oroväckande att medlemsstaterna fortfarande har många svårigheter att driva in gränsöverskridande administrativa sanktionsavgifter. Frågan om ömsesidigt erkännande av administrativa sanktionsavgifter bör därför behandlas.
- (39) Medlemsstaternas möjligheter att verkställa administrativa sanktionsavgifter i gränsöverskridande fall varierar, vilket hämmar den inre marknadens funktion och kan göra det mycket svårt, eller till och med omöjligt, att säkerställa en lika hög skyddsnivå för utstationerade arbetstagare i hela unionen.
- (40) Det bör säkerställas att de materiella bestämmelser som rör utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster genomförs på ett effektivt sätt, genom särskilda åtgärder som inriktas på gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. En tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning på detta område är därför en nödvändig förutsättning för att skyddet ska bli bättre, mer likvärdigt och jämförbart och för att den inre marknaden ska fungera väl.
- (41) Genom att anta gemensamma bestämmelser om ömsesidigt bistånd och stöd i samband med verkställighetsåtgärder och de kostnader som detta föranleder, och genom att anta enhetliga krav för delgivning av beslut om administrativa sanktionsavgifter som påförts på grund av att direktiv 96/71/EG och detta direktiv inte följts, bör ett antal praktiska problem med gränsöverskridande verkställighet kunna lösas, och informationen och verkställigheten av sådana beslut som fattats i andra medlemsstater förbättras.
- (42) Om det framkommer att tjänsteleverantören i själva verket inte är etablerad i etableringsmedlemsstaten eller att adress- eller företagsuppgifterna är oriktiga, bör de behöriga myndigheterna inte avsluta förfarandet på formella grunder, utan utreda frågan vidare för att fastställa identiteten hos den fysiska eller juridiska person som är ansvarig för utstationeringen.
- (43) Erkännandet av beslut om att påföra administrativa sanktionsavgifter och begäran om indrivning av sådana sanktionsavgifter bör baseras på principen om ömsesidigt förtroende. I detta syfte bör grunderna för att vägra erkännande eller vägra att verkställa en begäran om indrivning av administrativa sanktionsavgifter begränsas till vad som är absolut nödvändigt.
- (44) Trots att det antas enhetligare bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, och trots behovet av enhetligare kriterier för effektivare uppföljandeförfaranden vid utebliven betalning, bör dessa inte påverka medlemsstaternas behörighet att fastställa egna system för sanktionsavgifter eller de möjligheter att driva in fordringar som ges i nationell rätt. Det instrument som medger verkställighet eller genomförande av sådana sanktionsavgifter får därför, om så är lämpligt, och med beaktande av nationell rätt och/eller praxis i den anmodade medlemsstaten, kompletteras, åtföljas eller ersättas av ett dokument som medger dess verkställighet eller genomförande i den anmodade medlemsstaten.

- (45) De enhetligare bestämmelserna bör inte påverka skyldigheten att iakttta grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt grundläggande rättsprinciper som gäller för dem enligt artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), såsom rätten att höras, rätten till ett effektivt rättsmedel, rätten till en opartisk domstol eller principen om *ne bis in idem*.
- (46) Avsikten med detta direktiv är inte att skapa harmoniserade regler om rättsligt samarbete, domstols behörighet eller erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område och inte heller att reglera frågor om tillämplig lag.
- (47) Om skyldigheterna i detta direktiv inte efterlevs bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder, till exempel genom administrativa eller rättsliga förfaranden, och de bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av skyldigheterna enligt direktivet.
- (48) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt rätten till skydd av personuppgifter (artikel 8), fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15), näringsfrihet (artikel 16), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47), presumtion för oskuld och rätt till försvar (artikel 48) samt rätt att inte dömas eller straffas två gånger för samma brott (*ne bis in idem*) (artikel 50), och måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.
- (49) För att möjliggöra en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG bör det föreskrivas att ett elektroniskt informationssystem ska användas för att underlätta det administrativa samarbetet och att de behöriga myndigheterna bör använda IMI så mycket som möjligt. Detta bör dock inte hindra tillämpningen av befintliga och framtida bilaterala överenskommelser eller andra överenskommelser om administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd.
- (50) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att inrätta en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som behövs för att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (51) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 28.2 i förordning (EG) nr 45/2001 och avgav ett yttrande den 19 juli 2012 (1)

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

1. Genom detta direktiv fastställs en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås samt sanktioner när detta sker, utan att det påverkar tillämpningsområdet för direktiv 96/71/EG.

(1) EUT C 27, 29.1.2013, s. 4.

Syftet med det här direktivet är att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som i enlighet med artikel 3 i direktiv 96/71/EG gäller i den medlemsstat där tjänsten ska tillhandahållas, och samtidigt underlätta för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster och att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer, och således stödja den inre marknadens funktion.

2. Detta direktiv ska inte på något sätt påverka de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av arbetsmarknadsmodellen i medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *behörig myndighet*: en myndighet eller ett organ, vilket kan inbegripa förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG, som av en medlemsstat har utsetts för att utföra uppgifter enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet.
- b) *sökande myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som inkommer med en begäran om bistånd, information, anmälan eller indrivning av en sanktionsavgift som avses i kapitel VI.
- c) *anmodad myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som mottar en begäran om bistånd, information, delgivning eller indrivning av en sanktionsavgift som avses i kapitel VI.

Artikel 3

Behöriga myndigheter och förbindelsekontor

Vid tillämpningen av detta direktiv ska medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, utse en eller flera behöriga myndigheter, som kan inbegripa de förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG. När medlemsstaterna utser sina behöriga myndigheter ska de vederbörligen beakta behovet av att uppgiftsskyddet upprätthålls vid informationsutbyte och att eventuellt berörda fysiska och juridiska personers lagstadgade rättigheter respekteras. Medlemsstaterna ska ha det yttersta ansvaret för att uppgiftsskyddet upprätthålls och för att berörda personers lagstadgade rättigheter respekteras och ska inrätta lämpliga mekanismer för detta.

Medlemsstaterna ska lämna kontaktuppgifter för de behöriga myndigheterna till kommissionen och till övriga medlemsstater. Kommissionen ska offentliggöra och regelbundet uppdatera förteckningen över behöriga myndigheter och förbindelsekontor.

Andra medlemsstater och unionens institutioner ska respektera varje medlemsstats val av behöriga myndigheter.

Artikel 4

Fastställande av att ett en faktisk utstationering föreligger och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås

1. För att genomföra, tillämpa och kontrollera efterlevnaden av direktiv 96/71/EG ska de behöriga myndigheterna göra en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter som anses nödvändiga, framför allt de faktiska omständigheter som fastställs i punkterna 2 och 3 i denna artikel. Dessa omständigheter är avsedda att vara till hjälp för de behöriga myndigheterna när de utför undersökningar och kontroller och när de har skäl att anta att en arbetstagare inte kan anses som en utstationerad arbetstagare enligt direktiv 96/71/EG. Dessa omständigheter är vägledande vid helhetsbedömningen och får därför inte beaktas separat från varandra.

2. För att avgöra om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet, och inte bara intern förvaltning och/eller administration, ska de behöriga myndigheterna göra en helhetsbedömning ur ett bredare tidsperspektiv av alla faktiska omständigheter som rör den verksamhet som ett företag bedriver i etableringsmedlemsstaten och, vid behov, i värdmedlemsstaten. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

- a) Den plats där företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter samt, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt, innehar en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer.
- b) Den plats där utstationerade arbetstagare rekryteras och från vilken de utstationeras.
- c) Den rätt som är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare respektive med sina kunder.
- d) Den plats där företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet och där dess administrativa personal är anställd.
- e) 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.

3. För att avgöra om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar ska alla faktiska omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

- a) Om arbetet utförs under en begränsad tidsperiod i en annan medlemsstat.
- b) Den dag då utstationeringen påbörjats.
- c) Om utstationeringen sker till en annan medlemsstat än den i eller från vilken den utstationerade arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete i enlighet med förordning (EG) nr 593/2008 (Rom I) och/eller Romkonventionen.
- d) Om den utstationerade arbetstagaren återvänder till eller förväntas återuppta sitt arbete i den medlemsstat varifrån denne utstationerats efter att ha slutfört det arbete eller det tillhandahållande av tjänster som var syftet med utstationeringen.
- e) Verksamhetens karaktär.
- f) Om resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av den arbetsgivare som utstationerar arbetstagaren, och i så fall hur detta tillhandahålls eller metoden för ersättningen.
- g) Om samma eller en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder innehaft tjänsten.

4. Om en eller flera av de faktiska omständigheter som anges i punkterna 2 och 3 inte är för handen ska detta inte automatiskt förhindra att en situation betraktas som utstationering. Bedömningen av dessa omständigheter ska anpassas i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till varje situations särdrag.

5. De omständigheter som avses i den här artikeln och som används av de behöriga myndigheterna vid helhetsbedömningen av om en situation är en faktisk utstationering eller inte får också beaktas för att fastställa om en person är en arbetstagare i enlighet med definitionen i artikel 2.2 i direktiv 96/71/EG. Medlemsstaterna bör bland annat utgå från faktiska omständigheter som hur arbetet utförs, arbetstagarens ställning- och ersättning, oavsett hur parternas inbördes förhållande regleras, antingen enligt avtal eller annan överenskommelse mellan parterna.

KAPITEL II

TILLGÅNG TILL INFORMATION

Artikel 5

Förbättrad tillgång till information

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att information om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG och som ska tillämpas och uppfyllas av tjänsteleverantörerna finns 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 samt som gör det möjligt för förbindelsekontoren eller andra behöriga nationella instanser som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG att utföra sina arbetsuppgifter effektivt.
2. I syfte att ytterligare förbättra tillgången till information ska medlemsstaterna
 - a) på ett tydligt, detaljerat och användarvänligt sätt och i ett tillgängligt format på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt ange vilka arbets- och anställningsvillkor och/eller vilka delar av deras nationella och/eller regionala rätt som gäller för arbetstagare som är utstationerade på deras territorium,
 - b) se till att det finns allmänt tillgänglig information på den enda officiella nationella webbplatsen och på andra lämpliga sätt om vilka kollektivavtal som är tillämpliga, och på vilka de är tillämpliga, samt vilka arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantörer från övriga medlemsstater ska tillämpa i enlighet med direktiv 96/71/EG, inklusive när så är lämpligt länkar till befintliga webbsidor och andra kontaktpunkter, särskilt för de av arbetsmarknadens parter som är berörda,
 - c) kostnadsfritt göra informationen tillgänglig för arbetstagare och tjänsteleverantörer på det eller de officiella språken i värdmedlemsstaten och på de mest relevanta språken, med beaktande av behoven på arbetsmarknaden, varvid valet ska överlåtas till värdmedlemsstaten; den informationen ska om möjligt göras tillgänglig i en broschyr med en sammanfattning av de viktigaste tillämpliga arbetsvillkoren, inklusive en beskrivning av förfarandena för inlämning av klagomål, och på begäran även i format som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning; mer detaljerad information om arbetsvillkor och sociala villkor som gäller för utstationerade arbetstagare, inbegripet om arbetsmiljö, ska kostnadsfritt göras lätt att tillgå,
 - d) göra den relevanta informationen mer tillgänglig och tydlig, framför allt den information som finns på den enda nationella officiella webbplatsen och som avses i led a,
 - e) ange en kontaktperson vid förbindelsekontoret som är ansvarig för informationsförfrågningar,
 - f) hålla informationen i faktablad om medlemsstaterna uppdaterad.
3. Kommissionen ska fortsätta att stödja medlemsstaterna när det gäller tillgång till information.
4. När de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG i enlighet med nationell rätt, tradition och praxis, och med respekt för arbetsmarknadens parter självständighet, anges i kollektivavtal i enlighet med artikel 3.1 och 3.8 i det direktivet, ska medlemsstaterna se till att dessa villkor på ett tillgängligt och öppet sätt tillhandahålls tjänsteleverantörer från andra medlemsstater och utstationerade arbetstagare, och ska för detta ändamål involvera arbetsmarknadens parter. Den relevanta informationen bör framför allt omfatta de olika minimilönderna och de komponenter som ingår i dessa, metoden för att beräkna den lön som ska betalas ut samt, i relevanta fall, kriterierna för att ingå i olika lönekategorier.
5. Medlemsstaterna ska ange de organ eller myndigheter som arbetstagare och företag kan vända sig till för att få allmän information om nationell rätt och praxis i fråga om sina rättigheter och skyldigheter på medlemsstaternas territorium.

KAPITEL III

ADMINISTRATIVT SAMARBETE

Artikel 6

Ömsesidigt bistånd – allmänna principer

1. Medlemsstaterna ska ha ett nära samarbete och utan onödigt dröjsmål bistå varandra för att underlätta genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av det här direktivet och direktiv 96/71/EG.
2. Medlemsstaternas samarbete ska särskilt bestå i att svara på motiverade begäranden om information från behöriga myndigheter och att genomföra kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller sådan utstationering av arbetstagare som avses i artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG, inklusive utredning av bristande efterlevnad eller missbruk av tillämpliga bestämmelser om utstationering av arbetstagare. Förfrågningar om information inbegriper information om en eventuell indrivning av administrativa sanktionsavgifter, eller delgivning av ett beslut om att påföra sådana sanktionsavgifter som avses i kapitel VI.
3. Medlemsstaternas samarbete får också inbegripa sändande och delgivning av handlingar.
4. För att besvara en begäran om bistånd från de behöriga myndigheterna i en annan medlemsstat ska medlemsstaterna säkerställa att tjänsteleverantörer som är etablerade på deras territorium förser sina behöriga myndigheter med all information som krävs för att deras verksamhet ska kunna övervakas i enlighet med deras nationella lagstiftning. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om informationen inte tillhandahålls.
5. Om en medlemsstat har svårt att tillmötesgå en begäran om information eller att genomföra kontroller, inspektioner eller utredningar, ska den utan dröjsmål underrätta den medlemsstat som begär informationen i syfte att finna en lösning.

Kommissionen ska vidta lämpliga åtgärder då den underrättats, i förekommande fall genom IMI, om fortlöpande problem med informationsutbytet eller ihållande vägran att tillhandahålla information.

6. Medlemsstaterna ska tillhandahålla den information som begärts av en annan medlemsstat eller av kommissionen i elektroniskt format inom följande tidsfrister:

- a) I brådskande fall som kräver registerkontroll, exempelvis för bekräftelse av momsregistrering, för kontroll av att etablering i en annan medlemsstat föreligger: så snabbt som möjligt och senast två arbetsdagar efter det att förfrågan inkommit.

I begäran ska det tydligt anges varför ärendet är brådskande, inklusive vissa detaljer för att styrka denna brådskande.

- b) För alla andra förfrågningar om information: senast 25 arbetsdagar efter det att förfrågan inkommit, såvida inte medlemsstaterna i samförstånd enas om en kortare tidsfrist.

7. Medlemsstaterna ska se till att de register där tjänsteleverantörer är inskrivna och som de behöriga myndigheterna inom deras territorium har tillgång till, är tillgängliga på samma villkor för övriga medlemsstaters motsvarande behöriga myndigheter för genomförandet av detta direktiv och direktiv 96/71/EG, i den mån medlemsstaterna har fört in dessa register i IMI.

8. Medlemsstaterna ska säkerställa att den information som utbyts mellan, och den information som tas emot av, de organ som avses i artikel 2 a endast används i det ärende för vilket den har begärts.

9. Inga avgifter får tas ut i samband med det ömsesidiga administrativa samarbetet och biståndet.

10. En förfrågan om information ska inte hindra de behöriga myndigheterna från att vidta åtgärder i enlighet med gällande nationell rätt och unionsrätten för att utreda och förhindra påstådda åsidosättanden av direktiv 96/71/EG eller det här direktivet.

Artikel 7

Medlemsstaternas roll inom ramen för administrativt samarbete

1. I enlighet med de principer som fastställs i artiklarna 4 och 5 i direktiv 96/71/EG är värdmedlemsstatens myndigheter, vid behov i samarbete med myndigheterna i etableringsmedlemsstaten, skyldiga att under den period som en arbetstagare är utstationerad i en annan medlemsstat inspektera efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som enligt direktiv 96/71/EG ska följas.
2. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska fortsätta att övervaka, kontrollera och vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder, i enlighet med sin nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden, när det gäller arbetstagare som är utstationerade i en annan medlemsstat.
3. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska bistå den medlemsstat dit utstationeringen görs för att säkerställa att de villkor som är tillämpliga enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet är uppfyllda. Den skyldigheten ska inte på något sätt begränsa möjligheterna för den medlemsstat dit utstationeringen sker att övervaka, kontrollera eller vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder i enlighet med det här direktivet och direktiv 96/71/EG.
4. I de fall då det föreligger omständigheter som tyder på oegentligheter ska en medlemsstat på eget initiativ och utan onödigt dröjsmål överlämna all relevant information till den berörda medlemsstaten.
5. De behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten får också, för varje tillfälle då tjänster tillhandahålls eller för varje tjänsteleverantör, begära att de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ger information om huruvida tjänsteleverantören är lagligen etablerad, följer god sed och inte har brutit mot tillämpliga bestämmelser. De behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ska lämna dessa uppgifter i enlighet med artikel 6.
6. De skyldigheter som fastställs i den här artikeln ska inte innebära någon skyldighet för etableringsmedlemsstaten att utföra faktiska undersökningar och kontroller på den medlemsstats territorium där tjänsten tillhandahålls. Sådana undersökningar och kontroller får utföras av myndigheterna i värdmedlemsstaten, på eget initiativ eller på begäran av behöriga myndigheter i etableringsmedlemsstaten, i enlighet med artikel 10 och i överensstämmelse med den tillsynsbehörighet som finns i värdmedlemsstatens nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden och i överensstämmelse med unionsrätten.

Artikel 8

Kompletterande åtgärder

1. Medlemsstaterna ska, med kommissionens bistånd, vidta kompletterande åtgärder för att utveckla, underlätta och främja utbytet mellan de tjänstemän som ansvarar för det administrativa samarbetet, för det ömsesidiga biståndet samt för kontrollen och genomförandet av tillämpliga bestämmelser. Medlemsstaterna får också vidta kompletterande åtgärder för att stödja organisationer som tillhandahåller information till utstationerade arbetstagare.
 2. Kommissionen ska bedöma behovet av ekonomiskt stöd för att ytterligare förbättra det administrativa samarbetet och öka det ömsesidiga förtroendet genom projekt, t.ex. genom utbyte av berörda tjänstemän och utbildning, samt genom att utveckla, underlätta och främja god praxis, även hos arbetsmarknadens parter på unionsnivå, t.ex. genom att utveckla och uppdatera databaser och gemensamma webbplatser med allmän eller sektorsspecifik information om gällande arbets- och anställningsvillkor som ska följas och genom att samla in och utvärdera fullständiga uppgifter om utstationeringsprocessen.
- Om kommissionen finner att ett sådant behov föreligger ska den, utan att det påverkar Europaparlamentets och rådets befogenheter i budgetförfarandet, använda tillgängliga finansieringsinstrument för att stärka det administrativa samarbetet.
3. Kommissionen och medlemsstaterna får, under förutsättning att arbetsmarknadens parter självständighet respekteras, tillförsäkra lämpligt stöd till relevanta initiativ från arbetsmarknadens parter på unionsnivå och nationell nivå som syftar till att informera företag och arbetstagare om de arbets- och anställningsvillkor som fastställs i detta direktiv och direktiv 96/71/EG.

KAPITEL IV

KONTROLL AV EFTERLEVNADEN

Artikel 9

Administrativa krav och kontrollåtgärder

1. Medlemsstaterna får endast införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv och direktiv 96/71/EG fullgörs, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten.

För dessa ändamål får medlemsstaterna särskilt införa följande åtgärder:

- a) Kravet att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat ska göra en enkel anmälan till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas, varvid anmälan ska göras på det eller (ett av) de officiella språken i värdmedlemsstaten eller på något annat andra språk som värdmedlemsstaten godtagit, samt innehålla alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen, inbegripet
 - i) tjänsteleverantörens identitet,
 - ii) det förväntade antalet klart identifierbara utstationerade arbetstagare,
 - iii) de personer som avses i leden e och f,
 - iv) utstationeringsperiodens förväntade längd och planerade start- och slutdatum,
 - v) arbetsplatsens adress(er), och
 - vi) vilka slags tjänster som ska utföras och som motiverar utstationeringen.
- b) Kravet att tillhandahålla och/eller bevara kopior på papper eller i elektroniskt format av anställningsavtalet, eller ett motsvarande dokument enligt rådets direktiv 91/533/EEG⁽¹⁾, inklusive eventuella ytterligare upplysningar i enlighet med artikel 4 i det direktivet, lönespecifikationer, tidsrapporter där den dagliga arbetstidens början, slut och varaktighet anges samt intyg över gjorda löneutbetalningar eller kopior av motsvarande dokument under utstationeringsperioden på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på dess territorium, t.ex. på arbetsplatsen eller byggsplatsen; för mobila arbetstagare i transportsektorn kan det vara det lokala kontoret eller i det fordon med vilket tjänsten utförs.
- c) Kravet att efter utstationeringsperiodens slut, på begäran av myndigheterna i värdmedlemsstaten, inom en rimlig tid tillhandahålla de handlingar som avses i led b.
- d) Kravet att tillhandahålla en översättning av de handlingar som avses i led b till det eller (ett av) de officiella språken i värdmedlemsstaten, eller till något annat språk som godkänns av värdmedlemsstaten.
- e) Kravet att utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i den värdmedlemsstat där tjänsterna tillhandahålls och sända och ta emot handlingar och/eller delgivningar vid behov.
- f) Kravet att vid behov utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, under den period tjänsterna tillhandahålls. Den personen får vara en annan än den person som avses i led e och behöver inte vara närvarande i värdmedlemsstaten, men ska på en skälig och motiverad begäran stå till förfogande.

2. Medlemsstaterna får påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningfulla nog för att efterlevnaden av de krav som fastställs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet effektivt ska kunna kontrolleras, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

3. Ingenting i denna artikel ska påverka andra skyldigheter som följer av unionslagstiftning, inklusive de som följer av rådets direktiv 89/391/EEG⁽¹⁾ och förordning (EG) nr 883/2004, och/eller skyldigheter enligt nationell rätt avseende skydd för arbetstagare eller anställning av arbetstagare, förutsatt att dessa skyldigheter också gäller för företag som är etablerade i den berörda medlemsstaten och att de är motiverade och proportionella.

4. Medlemsstaterna ska se till att förfarandena och formaliteterna i samband med utstationeringen av arbetstagare i enlighet med denna artikel på ett användarvänligt sätt kan hanteras av företagen, på distans och så långt möjligt på elektronisk väg.

5. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen och informera tjänsteleverantörerna om alla åtgärder som avses i punkterna 1 och 2 som de tillämpar eller som de har genomfört. Kommissionen ska underrätta övriga medlemsstater om dessa åtgärder. Informationen till tjänsteleverantörerna ska göras allmänt tillgänglig på en enda nationell webbplats på det eller de mest relevanta språken, enligt vad medlemsstaten har fastställt.

Kommissionen ska noga övervaka tillämpningen av de åtgärder som avses i punkterna 1 och 2, bedöma huruvida de överensstämmer med unionsrätten och i förekommande fall vidta nödvändiga åtgärder inom ramen för sina befogenheter enligt EUF-fördraget.

Kommissionen ska regelbundet rapportera till rådet om åtgärder om vilka den underrättats av medlemsstaterna och vid behov ge en lägesrapport om sin analys och/eller bedömning.

Artikel 10

Inspektioner

1. Medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför effektiva och lämpliga inspektioner på deras territorier, för att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i direktiv 96/71/EG, med beaktande av de relevanta bestämmelserna i detta direktiv, för att därigenom garantera att de bägge direktiven tillämpas och efterlevs korrekt. Trots att stickprovskontroller ska vara möjliga ska inspektionerna främst bygga på en riskbedömning som genomförs av behöriga myndigheter. Vid riskbedömningen får sådana sektorer identifieras som har en hög andel av utstationerade arbetstagare som tillhandahåller tjänster på sitt territorium. I samband med riskbedömningen får man i synnerhet beakta genomförandet av stora infrastrukturprojekt, förekomsten av långa kedjor av underentreprenörer, geografisk närhet, olika sektors särskilda problem och behov, tidigare överträdelser samt utsattheten hos vissa grupper av arbetstagare.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att inspektionerna och kontrollen av efterlevnaden med stöd av denna artikel inte är diskriminerande och/eller oproportionella och därvid beakta de relevanta bestämmelserna i detta direktiv.

3. Om det behövs information medan inspektionerna pågår, och mot bakgrund av artikel 4, ska värdmedlemsstaten och etableringsmedlemsstaten agera i enlighet med reglerna om administrativt samarbete. Framför allt ska de behöriga myndigheterna samarbeta i enlighet med reglerna och principerna i artiklarna 6 och 7.

4. I de medlemsstater där det i enlighet med nationell rätt och/eller praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, särskilt minimilön, inklusive arbetstid, får arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som fastställts av medlemsstaterna, också övervaka tillämpningen av relevanta arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, under förutsättning att en lämplig skyddsnivå garanteras, motsvarande den som föreskrivs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

5. De medlemsstater där yrkesinspektionerna inte har någon behörighet i fråga om kontroll av arbetsförhållandena och/eller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, införa, ändra eller behålla bestämmelser, förfaranden och mekanismer som garanterar respekten för dessa arbets- och anställningsvillkor, förutsatt att bestämmelserna ger berörda personer samma skydd som det som följer av direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

KAPITEL V

FULLGÖRANDE

Artikel 11

Försvaret av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar

1. För att se till att skyldigheterna enligt direktiv 96/71/EG, särskilt artikel 6, och det här direktivet fullgörs, ska medlemsstaterna säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt samt rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden, även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade, i de fall då arbetstagarna anser att de drabbats av förlust eller skada på grund av att tillämpliga bestämmelser inte följts, även efter det att det anställningsförhållande under vilket den påstådda underlåtenheten inträffade har avslutats.

2. Punkt 1 ska gälla utan att det påverkar behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna, enligt vad som föreskrivs särskilt i relevanta unionsrättsakter och/eller internationella konventioner.

3. Medlemsstaterna ska se till att fackföreningar och andra tredje parter, t.ex. sammanslutningar, organisationer och andra juridiska personer som enligt de kriterier som anges i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att det här direktivet och direktiv 96/71/EG efterlevs, på arbetstagarens eller arbetsgivarens vägnar eller för att stödja denne, med dennes godkännande får delta i de rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att genomföra detta direktiv och direktiv 96/71/EG och/eller att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt det här direktivet och direktiv 96/71/EG.

4. Punkterna 1 och 3 ska tillämpas utan att det påverkar följande:

- a) Nationella bestämmelser om preskriptionstider eller tidsfrister för att vidta sådana åtgärder, förutsatt att de inte anses kunna praktiskt taget omöjliggöra eller överdrivet försvåra utövandet av dessa rättigheter.
- b) Andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter samt för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.
- c) Nationella bestämmelser som rör ombud och försvar vid domstol.

5. Utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden i den mening som avses i punkt 1 ska skyddas mot all ogynnsam behandling från deras arbetsgivares sida.

6. Medlemsstaterna ska se till att arbetsgivaren för den utstationerade arbetstagaren är ansvarig för alla berättigade förmåner som följer av avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren.

Medlemsstaterna ska särskilt se till att det finns lämpliga förfaranden för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna kan ta emot följande:

- a) Eventuella inestående nettolöner som skulle ha utbetalats i enlighet med de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3 i direktiv 96/71/EG.
- b) Eventuella efterhandsutbetalningar eller återbetalningar av skatter eller socialförsäkringsavgifter, som felaktigt dragits av från deras löner.
- c) En återbetalning av överdrivna kostnader i förhållande till nettolönen eller logins kvalitet, som innehållits eller dragits av från lönen för logi som tillhandahållits av arbetsgivaren.
- d) I förekommande fall, inbetalningar från arbetsgivaren till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, som felaktigt dragits av från deras löner.

Detta stycke ska också tillämpas då de utstationerade arbetstagarna har återvänt från den medlemsstat dit utstationeringen skedde.

Artikel 12

Underentreprenörer och ansvarsfrågor

1. För att åtgärda bedrägerier och missbruk får medlemsstaterna, efter samråd med de av arbetsmarknadens parter som är berörda i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, vidta ytterligare åtgärder på icke-diskriminerande och proportionerlig grund för att vid kedjor av underentreprenörer se till att en entreprenör till vilken en arbetsgivare (tjänsteleverantör) som omfattas av artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG är en direkt underentreprenör, utöver eller i stället för arbetsgivaren kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren när det gäller eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3 i direktiv 96/71/EG.

2. När det gäller de verksamheter som anges i bilagan till direktiv 96/71/EG ska medlemsstaterna fastställa åtgärder som vid kedjor av underentreprenörer säkerställer att utstationerade arbetstagare kan hålla den entreprenör till vilken deras arbetsgivare är en direkt underentreprenör ansvarig, utöver eller i stället för arbetsgivaren, för efterlevnaden av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter enligt punkt 1 i denna artikel.

3. Det ansvar som avses i punkterna 1 och 2 ska begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och dennes underentreprenörer.

4. Medlemsstaterna får, i överensstämmelse med unionsrätten, likaledes föreskriva striktare ansvarsbestämmelser i nationell rätt, om dessa är icke-diskriminerande och proportionella när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer. Medlemsstaterna får också i enlighet med unionsrätten föreskriva om sådant ansvar inom andra sektorer än dem som avses i bilagan till direktiv 96/71/EG.

5. Medlemsstaterna får i de fall som avses i punkterna 1, 2 och 4 föreskriva att en entreprenör som har uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder enligt nationell rätt inte ska hållas ansvarig.

6. I stället för de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2 får medlemsstaterna i enlighet med unionsrätten och nationell rätt och/eller praxis vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenadförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören, i syfte att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk i situationer där det är svårt för arbetstagarna att hävda sina rättigheter.

7. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om åtgärder som vidtagits enligt denna artikel och ska göra informationen allmänt tillgänglig på det eller de språk som medlemsstaterna bedömer vara mest relevant(a).

Med avseende på punkt 2 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om ansvaret vid underentreprenader.

Med avseende på punkt 6 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om de alternativa nationella åtgärdernas effektivitet när det gäller de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2.

Kommissionen ska göra denna information tillgänglig för de andra medlemsstaterna.

8. Kommissionen ska noga övervaka tillämpningen av denna artikel.

KAPITEL VI

GRÄNSÖVERSKRIDANDE VERKSTÄLLIGHET AV EKONOMISKA ADMINISTRATIVA SANKTIONSAVGIFTER

Artikel 13

Tillämpningsområde

1. Utan att det påverkar de verktyg och möjligheter som föreskrivs eller kan komma att föreskrivas i annan unionslagstiftning, ska principerna om ömsesidigt bistånd och ömsesidigt erkännande liksom de åtgärder och förfaranden som föreskrivs i detta kapitel tillämpas vid gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter som ålagts en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat för bristande efterlevnad av gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare i en annan medlemsstat.

2. Detta kapitel ska tillämpas på ekonomiska administrativa sanktionsavgifter, inbegripet avgifter och tilläggsavgifter, för bristande efterlevnad av direktiv 96/71/EG eller detta direktiv, vilka ålagts av behöriga myndigheter eller bekräftats av administrativa eller rättsliga organ eller, i förekommande fall, följer av utslag från arbetsrättsliga tvistlösningsorgan.

Detta kapitel ska inte tillämpas på verkställigheten av sanktioner som omfattas av tillämpningsområdet för rådets rambeslut 2005/214/RIF⁽¹⁾, rådets förordning (EG) nr 44/2001⁽²⁾ eller rådets beslut 2006/325/EG⁽³⁾.

Artikel 14

Utseende av behöriga myndigheter

Varje medlemsstat ska genom IMI informera kommissionen om vilken eller vilka myndigheter som enligt nationell rätt har behörighet med avseende på detta kapitel. Medlemsstaterna får, om deras förvaltningsstruktur så kräver, utse en eller flera centrala myndigheter med ansvar för administrativt översändande och mottagande av begäranden och för bistånd till andra relevanta myndigheter.

Artikel 15

Allmänna principer – ömsesidigt bistånd och erkännande

1. På den sökande myndighetens begäran ska den anmodade myndigheten, om inte annat följer av artiklarna 16 och 17,

- a) driva in administrativa sanktionsavgifter som behöriga myndigheter har påfört i enlighet med lagstiftning och förfaranden i den sökande medlemsstaten eller som administrativa eller rättsliga organ, och/eller arbetsdomstolar i förekommande fall, har bekräftat och som inte längre kan överklagas, eller
- b) delge ett beslut om sådana sanktionsavgifter.

Den sökande myndigheten ska dessutom delge eventuella andra handlingar som är relevanta med avseende på indrivningen av sådana sanktionsavgifter, inbegripet en dom eller ett slutligt beslut, vilket kan ta formen av en bestyrkt kopia, som utgör rättslig grund och exekutionstitel för begäran om indrivning.

⁽¹⁾ Rådets rambeslut 2005/214/RIF av den 24 februari 2005 om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på beslut om förverkande (EUT L 76, 22.3.2005, s. 16).

⁽²⁾ Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttsens område (EGT L 12, 16.1.2001, s. 1).

⁽³⁾ Rådets beslut 2006/325/EG av den 27 april 2006 om ingående av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och Konungariket Danmark om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttsens område (EUT L 120, 5.5.2006, s. 22).

2. Den sökande myndigheten ska säkerställa att begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift görs i överensstämmelse med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den medlemsstaten.

En sådan begäran ska endast göras om den sökande myndigheten är förhindrad att genomföra indrivning eller delgivning i enlighet med sina lagar, författningar och administrativa praxis.

Den sökande myndigheten får inte göra någon begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift i de fall då sanktionsavgiften, liksom de bakomliggande fordringarna och/eller de instrument som används för verkställighet i den sökande medlemsstaten, är föremål för bestridande eller överklagande i denna medlemsstat.

3. Den behöriga myndighet som anmodats att indriva administrativa sanktionsavgifter eller att delge ett beslut om en sådan sanktionsavgift, som har översänts i enlighet med detta kapitel och artikel 21, ska godta begäran utan krav på några vidare formaliteter och genast vidta alla nödvändiga åtgärder för att verkställa den, såvida den anmodade myndigheten inte beslutar att åberopa någon av de vägransgrunder som anges i artikel 17.

4. När administrativa sanktionsavgifter indrivs eller ett beslut om sådana sanktionsavgifter delges ska den anmodade myndigheten agera i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten som är tillämpliga på samma, eller i brist på detta, liknande, överträdelse eller beslut.

Delgivning av ett beslut om administrativa sanktionsavgifter av den anmodade myndigheten och begäran om indrivning, i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten, ska anses ha samma verkan som om den hade gjorts av den sökande medlemsstaten.

Artikel 16

Begäran om indrivning eller delgivning

1. Den sökande myndighetens begäran om indrivning av administrativa sanktionsavgifter och delgivning av ett beslut om sådana sanktionsavgifter ska göras utan obehörigt dröjsmål i form av ett enhetligt instrument och innehålla åtminstone följande uppgifter:

- a) Namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne.
- b) En sammanfattning av fakta och omständigheter kring överträdelsen, dess art samt de relevanta tillämpliga bestämmelserna.
- c) Exekutionstiteln för indrivning i den sökande medlemsstaten och övriga relevanta upplysningar eller handlingar, även rättsliga dokument, som gäller den bakomliggande fordran, de administrativa sanktionsavgifterna.
- d) Namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för bedömningen av sanktionsavgifterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om sanktionsavgifterna eller möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav.

2. Dessutom ska begäran innehålla uppgift om följande:

- a) Vid delgivning av ett beslut, ändamålet med och tidsfristen för delgivningen.
- b) Vid en begäran om indrivning, det datum då domen eller beslutet har blivit verkställbar(t) eller slutig(t), en beskrivning av sanktionsavgifternas slag och storlek, eventuella datum av relevans för verkställigheten, inbegripet om och i så fall hur beslutet eller domen delgetts den eller de svarande och/eller avkunnats i dennes eller dessas utvaro, samt en bekräftelse från den sökande myndigheten om att sanktionsavgiften som inte längre kan överklagas, samt den bakomliggande fordran som begäran gäller och dess olika delar.

3. Den anmodade myndigheten ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att underrätta tjänsteleverantören om begäran om indrivning eller om beslutet om administrativa sanktionsavgifter samt relevanta handlingar, när så krävs, i enlighet med sin nationella rätt och/eller praxis, så snart som möjligt och senast en månad efter mottagandet av begäran.

Den anmodade myndigheten ska så snart som möjligt underrätta den sökande myndigheten om

- a) vilka indrivnings- och delgivningsåtgärder som vidtagits med anledning av begäran och särskilt om datumet för delgivningen till adressaten,
- b) vägransgrunderna i enlighet med artikel 17, om den anmodade myndigheten avslår en begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller en begäran om delgivning av ett beslut om en administrativ sanktionsavgift.

Artikel 17

Vägransgrunder

De anmodade myndigheterna ska inte vara skyldiga att verkställa en begäran om indrivning eller delgivning om begäran inte innehåller de uppgifter som avses i artikel 16.1 och 16.2, eller om den är ofullständig eller uppenbarligen inte motsvarar det bakomliggande beslutet.

Dessutom får de anmodade myndigheterna vägra att verkställa en begäran om indrivning om

- a) det uppenbart framgår av den anmodade myndighetens utredningar att de kostnader eller resurser som beräknas krävas för att driva in sanktionsavgifterna inte står i proportion till det belopp som ska drivas in eller skulle ge upphov till betydande svårigheter,
- b) de sammanlagda sanktionsavgifterna understiger 350 EUR eller motsvarande belopp,
- c) grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt rättsprinciper som gäller för dem, som anges i den anmodade medlemsstatens författning, inte respekterats.

Artikel 18

Uppskjutande av förfarandet

1. Om de administrativa sanktionsavgifterna och/eller den bakomliggande fordran under indrivnings- eller delgivningsförfarandets gång bestrids eller överklagas av berörd tjänsteleverantör eller en berörd part ska det gränsöverskridande förfarandet för verkställighet av de administrativa sanktionsavgifterna uppskjutas i väntan på beslut i ärendet av lämpligt behörigt organ eller lämplig behörig myndighet i den sökande medlemsstaten.

Eventuella bestridanden eller överklaganden ska sändas till lämpligt behörigt organ eller lämplig behörig myndighet i den sökande medlemsstaten.

Den sökande myndigheten ska utan dröjsmål underrätta den anmodade myndigheten om denna åtgärd.

2. Tvister som rör verkställighetsåtgärder som vidtagits i den anmodade medlemsstaten eller giltigheten av en delgivning som utförts av en anmodad myndighet ska prövas av behörigt organ eller behörig rättslig myndighet i den medlemsstaten i enlighet med dess lagar och bestämmelser.

Artikel 19

Kostnader

1. Belopp som drivits in med avseende på de sanktionsavgifter som avses i detta kapitel ska tillfalla den anmodade myndigheten.

Den anmodade myndigheten ska driva in beloppen i sin medlemsstats valuta, i enlighet med de lagar, förordningar och administrativa förfaranden eller praxis som gäller för liknande fordringar i den medlemsstaten.

Den anmodade myndigheten ska vid behov, i enlighet med nationell rätt och praxis, räkna om sanktionsavgiften till den anmodade medlemsstatens valuta till den växelkurs som gällde vid den tidpunkt då sanktionsavgiften påfördes.

2. Medlemsstaterna ska inte kräva ersättning från varandra för de kostnader som uppstått genom det ömsesidiga bistånd de ger varandra i enlighet med detta direktiv eller som ett resultat av tillämpningen av direktivet.

KAPITEL VII

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 20

Sanktioner

Medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av detta direktiv och ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa sanktioner genomförs och efterlevs. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den 18 juni 2016, och alla senare ändringar som gäller dem så snart som möjligt.

Artikel 21

Informationssystemet för den inre marknaden

1. Det administrativa samarbete och det ömsesidiga biståndet mellan behöriga myndigheter i medlemsstaterna som föreskrivs i artiklarna 6, 7, 10.3 och 14–18 ska genomföras genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), som inrättats genom förordning (EU) nr 1024/2012.

2. Medlemsstaterna får tillämpa bilaterala avtal eller överenskommelser om administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan behöriga myndigheter i fråga om tillämpningen av och tillsynen över de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, så länge dessa avtal eller överenskommelser inte negativt påverkar de berörda arbetstagarnas och företagens rättigheter och skyldigheter.

Medlemsstaterna ska informera kommissionen om de bilaterala avtal eller överenskommelser som de tillämpar och göra texten i dessa bilaterala avtal allmänt tillgänglig.

3. När det gäller de bilaterala avtal eller överenskommelser som avses i punkt 2 ska de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna använda IMI i största möjliga utsträckning. Under alla omständigheter ska en behörig myndighet i en av de berörda medlemsstaterna som använt IMI också använda systemet för all uppföljning, såvida detta är möjligt.

Artikel 22

Ändring av förordning (EU) nr 1024/2012

I bilagan till förordning (EU) nr 1024/2012 ska följande punkter läggas till:

”6. Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (*): artikel 4.

7. Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om genomförande 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) (**): artiklarna 6, 7, 10.3 och 14–18.

(*) EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

(**) EUT L 159 28.5.2014, s. 11”

Artikel 23

Införlivande

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 18 juni 2016. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska fastställas av medlemsstaterna.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 24

Översyn

1. Kommissionen ska se över tillämpningen och genomförandet av detta direktiv.

Senast den 18 juni 2019 ska kommissionen lägga fram en rapport om dess tillämpning och genomförande för Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

2. I översynen ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och, vid behov, arbetsmarknadens parter på unionsnivå, framför allt bedöma

- a) om de faktiska omständigheter som används vid fastställandet av om en faktisk utstationering föreligger är nödvändiga och lämpliga samt möjligheten att ändra befintliga faktiska omständigheter eller fastställa nya faktiska omständigheter som ska beaktas då det avgörs om ett företag är seriöst och om en utstationerad arbetstagare utför sitt arbete på tillfällig basis, i den mening som avses i artikel 4,
- b) om de uppgifter om utstationeringen som föreligger är tillräckliga,
- c) om de nationella kontrollåtgärderna tillämpas på lämpligt och adekvat sätt, mot bakgrund av erfarenheterna från och effektiviteten i systemet med administrativt samarbete och utbyte av information, utvecklingen av mer enhetliga standardiserade dokument, införandet av gemensamma principer eller standarder för fältinspektioner av utstationeringen av arbetstagare samt den tekniska utvecklingen, enligt vad som avses i artikel 9,
- d) vilka ansvarsåtgärder och/eller andra åtgärder som införts för att gällande bestämmelser ska följas inom kedjor av underentreprenörer och för att de som arbetar där ska få ett effektivt skydd av sina rättigheter, enligt vad som avses i artikel 12,
- e) hur man tillämpat bestämmelserna om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, framför allt mot bakgrund av erfarenheterna av systemet och av hur effektivt det fungerat, enligt vad som fastställs i kapitel VI,
- f) hur man använt bilaterala avtal eller överenskommelser i samband med IMI, varvid hänsyn vid behov ska tas till den rapport som avses i artikel 25.1 i förordning (EU) nr 1024/2012,
- g) om det går att anpassa de tidsfrister som fastställs i artikel 6.6 för tillhandahållandet av den information som efterfrågats av medlemsstaterna eller kommissionen, i syfte att förkorta dessa tidsfrister, med hänsyn tagen till de framsteg som gjorts med funktionen och användningen av IMI.

Artikel 25

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 26

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 15 maj 2014.

På Europaparlamentets vägnar

M. SCHULZ

Ordförande

På rådets vägnar

D. KOURKOULAS

Ordförande

Gemensamt uttalande från Europaparlamentet, rådet och kommissionen om artikel 4.3 g

Huruvida den tjänst som den utstationerade arbetstagaren tillfälligt innehar för att utföra sitt arbete i samband med tillhandahållandet av tjänster har innehaft av samma eller av en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder utgör endast en av de faktorer som kan beaktas vid den totala bedömning av den faktiska situationen som ska göras i tveksamma fall.

Enbart det faktum att det kan vara en av faktorerna bör inte på något sätt tolkas som ett förbud mot att ersätta en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare eller som ett hinder för att göra detta, något som särskilt kan följa med tjänster som tillhandahålls säsongvis, cykliskt eller återkommande.

Sammanfattning av betänkandet SOU 2019:25

Uppdraget

Utredningen har haft i uppdrag att lämna förslag om hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (härefter ändringsdirektivet) ska genomföras i svensk rätt. Utifrån kommittédirektiven har en målsättning med arbetet varit att så långt som möjligt uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare samtidigt som den fria rörligheten för tjänster respekteras. I enlighet med kommittédirektiven har utgångspunkten för våra överväganden och förslag varit den svenska arbetsmarknadsmodellen och det gällande systemet för hur utstationeringsdirektivet har genomförts i Sverige.

Utredningens förslag

Utsändning av inhyrda arbetstagare till Sverige ska jämföras med utstationering

Vi föreslår en ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare som innebär att en åtgärd av ett annat tjänsteföretag än arbetstagarens arbetsgivare att sända arbetstagaren till Sverige ska jämföras med en utstationering enligt lagen. För att så ska ske ska arbetstagarens arbetsgivare ha hyrt ut eller på annat sätt ställt arbetstagaren till förfogande till det företag som vidtar åtgärden att sända honom eller henne till Sverige. Båda dessa företag ska vara etablerade i något annat land än Sverige, men kan vara etablerade i samma land eller i olika länder.

Situationen ska i övrigt vara sådan att användarföretagets åtgärd att sända arbetstagaren till Sverige skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare. Oavsett vilken typ av tjänst det företag som har sänt arbetstagaren till Sverige ska utföra ska situationen alltid jämföras med att arbetstagaren har hyrts ut eller på annat sätt ställts till förfogande till tjänstemottagaren i Sverige. Är förutsättningarna enligt bestämmelsen uppfyllda ska arbetsgivaren vid tillämpningen av utstationeringslagen anses vara den som har utstationerat arbetstagaren i Sverige.

Stridsåtgärder ska tillåtas för att genomdriva krav på lön och vissa ersättningar

Vi har gjort bedömningen att de materiella ändringar som genom ändringsdirektivet har skett i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” i artikel 3.1 första stycket uteslutande rör villkor på områden där det inte finns någon lagreglering i Sverige. Eventuella villkor på dessa områden som kan aktualiseras vid en utstationering i Sverige finns alltså uteslutande i kollektivavtal. Av den anledningen föreslås – i syfte att genomföra ändringsdirektivet i denna del – enbart ändringar i utstationeringslagen i fråga om förutsättningarna för svenska arbetstagarorganisationer att vidta

stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i Bilaga 4
kollektivavtal.

Begreppet "minimilön" byts ut mot "lön"

Vi föreslår att svenska arbetstagarorganisationer – under i övrigt samma förutsättningar som gäller i dag – ska få vidta stridsåtgärder i syfte att genomdriva krav på villkor om lön i stället för som i dag en minimilön. Den lön som krävs med stöd av stridsåtgärder ska dock inte få överstiga den ersättning som en arbetsgivare som är bunden av det centrala kollektivavtal som lönen har härletts ur ska betala i motsvarande situation.

Det kommer på samma sätt som i dag att vara svenska arbetstagarorganisationer som får bedöma vilken lön som ytterst med stöd av stridsåtgärder kan genomdrivas i förhållande till utstationerande företag. Ändringarna i utstationeringsdirektivet i denna del ger uttryck för att utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige ska likabehandlas i förhållande till svenska arbetsgivare i motsvarande situation, något som också vårt förslag till genomförande innebär.

Villkor om ersättning för vissa utgifter under utstationeringen

Vi föreslår att stridsåtgärder – under i övrigt samma förutsättningar som i dag – ska få vidtas för att genomdriva krav på eventuella villkor om inkvartering, samt om ersättning för resa, kost och logi. Finns villkor i ett svenskt centralt kollektivavtal om att arbetstagare har rätt till boende och om hur det boendet ska vara ordnat ska alltså villkoren, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda, få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder mot utstationerande företag. Detsamma gäller eventuella villkor om ersättning för resa, kost och logi. I fråga om sådana villkor ska de dock, för att få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder enligt vårt förslag, vara utformade så att de ger rätt till ersättning när den utstationerade arbetstagaren inom Sverige reser till och från den ordinarie arbetsplatsen samt när han eller hon av arbetsgivaren sänds för att arbeta på en annan arbetsplats än den ordinarie under utstationeringen.

Bedömningen av om arbetsgivaren har betalat rätt lön

Vi föreslår att artikel 3.7 i det ändrade utstationeringsdirektivet genomförs i svensk rätt genom att det i utstationeringslagen anges att ersättning som arbetsgivaren har betalat som ersättning för utgifter som arbetstagaren faktiskt har haft på grund av utstationeringen, dvs. typiskt sett för att resa till eller från Sverige och för ökade levnadskostnader till följd av utstationeringen i sig, inte ska räknas med när det bedöms om arbetstagaren har fått en sådan lön som utstationeringsdirektivet anger.

Vi föreslår också – i linje med artikel 3.7 tredje stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet – att all utbetald ersättning ska anses utgöra ersättning för utgifter som arbetstagaren har haft till följd av utstationeringen om arbetsgivaren inte på begäran kan visa vilken del av ersättningen som utgör lön och vilken del som ersätter arbetstagaren för utgifter som han eller hon faktiskt har haft till följd av utstationeringen.

Likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen ska tillämpas på utstationerade uthyrda arbetstagare

Vi har funnit att utstationeringsdirektivets ändrade bestämmelser om likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstagare kräver att likabehandlingsprincipen i 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare görs tillämplig vid utstationering i Sverige. Det innebär att uthyrda arbetstagare som utstationeras i Sverige ska ha rätt till bl.a. samma lön som kundföretaget tillämpar på motsvarande arbetstagare som är anställda hos företaget. De undantag från tillämpningen av likabehandlingsprincipen som gäller enligt uthyrningslagen, exempelvis i fall där arbetstagaren är tillsvidareanställd av bemanningsföretaget och har rätt till lön mellan uppdragen, ska gälla även vid utstationering.

Avvikelser från likabehandlingsprincipen ska under samma förutsättningar som gäller för svenska företag kunna ske genom att teckna ett kollektivavtal med en arbetstagarorganisation. Vi föreslår inte några ändringar när det gäller förutsättningarna för svenska arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att genomdriva krav på kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Ytterligare författningsreglerade arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas vid långvarig utstationering

Vi föreslår att arbetsgivare på arbetstagare som har varit utstationerade i Sverige i mer än 12 månader, utöver lagbestämmelser som ska tillämpas redan enligt dagens regler, ska tillämpa de författningsreglerade arbets- och anställningsvillkor som gäller för motsvarande arbetstagare i Sverige. Undantag föreslås gälla i fråga om förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal.

Om en arbetsgivare lämnar in en anmälan om det till Arbetsmiljöverket ska de ytterligare villkoren börja tillämpas först efter 18 månaders utstationering. Av en sådan anmälan ska framgå vilken eller vilka arbetstagare den avser och vilka skälen är till att tidsgränsen ska skjutas fram. Anmälan ska lämnas till Arbetsmiljöverket senast den dag då den arbetstagare anmälan avser har varit utstationerad i Sverige i 12 månader.

Vi har bedömt att de ytterligare författningsreglerade villkor som kan komma att bli tillämpliga vid långvarig utstationering är relativt få och sannolikt ofta av mindre praktisk betydelse. Det rör sig främst om bestämmelser i den arbetsrättsliga ledighetslagstiftningen, där långvarigt utstationerade arbetstagare under samma förutsättningar som gäller för inhemska arbetstagare ska ha rätt till ledighet exempelvis av trängande familjeskäl. Även vissa regler i lagen (1982:80) om anställningsskydd, exempelvis om arbetsgivares skyldighet att informera arbetstagaren under en pågående anställning samt om arbetstagarens rätt till lön under en permittering, har vi bedömt vara sådana arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare i Sverige.

Möjligheten att genomdriva kollektivavtalsvillkor utökas vid långvarig utstationering

Bilaga 4

Som ett led i att genomföra det ändrade utstationeringsdirektivets regler om långvarig utstationering föreslår vi att det under vissa angivna förutsättningar ska vara tillåtet att ytterst med stöd av stridsåtgärder genomdriva även andra arbets- och anställningsvillkor än de som enligt utstationeringslagen i övrigt får genomdrivas med stöd av stridsåtgärder mot utstationerande företag. På samma sätt som gäller i dag aktualiseras regleringen endast när stridsåtgärder vidtas mot företag från andra länder inom EES eller Schweiz.

Tjänsteutövningen ska pågå eller ha pågått i mer än 12 månader

Vi föreslår att en grundläggande förutsättning för att stridsrätten ska vidgas ska vara att den tjänst som en utstationerande arbetsgivare ska utföra för en tjänstemottagare i Sverige ska pågå eller ha pågått i mer än 12 månader. Ska tjänsten pågå en kortare tid än så har vi bedömt att det inte i förhållande till friheten att tillhandahålla tjänster inom EU är motiverat att genom stridsåtgärder hindra en tjänsteutövning för att genomdriva villkor som ändå inte ska tillämpas.

Samma krav på villkoren som gäller i dag

Utöver att tjänsteutövningen ska eller ha pågått en viss tid föreslår vi att de grundläggande förutsättningar för att få gå till strid mot utstationerade arbetsgivare som gäller i dag ska gälla även när de krav som framställs rör villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare. De villkor som krävs ska alltså vara hämtade ur samma typ av kollektivavtal och villkoren ska, i fall där det även finns en författningsreglering, vara förmånligare för arbetstagarna än de villkor som följer av den regleringen. Villkoren ska vidare vara utformade på så sätt att de inte hindrar tillämpningen av eventuella bättre villkor som den utstationerade arbetstagaren har, exempelvis enligt ett kollektivavtal i hemlandet eller enligt anställningsavtalet.

Särskilda krav på villkoren vid långvarig utstationering

I två avseenden ställs enligt vårt förslag särskilda krav på utformningen av de kollektivavtalsvillkor som krävs för att de ytterst ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Ett sådant krav är att villkoret eller villkoren ska tillämpas endast på de av arbetsgivarens arbetstagare som har varit utstationerade i mer än 12 månader i Sverige. Villkoren ska vara utformade så att de tillämpas först efter 18 månaders utstationering i fall där arbetsgivaren till Arbetsmiljöverket har gjort en sådan anmälan som innebär att tillämpningen av sådana författningsreglerade villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering skjuts upp (se ovan).

Ett annat särskilt krav på sådana villkor som enligt vårt förslag ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder är att de inte rör förfaranden och andra regler om ingående och upphörande av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem. Det rör sig alltså om sådana villkor som enligt det ändrade utstationerings-

direktivet ska undantas från att tillämpas på utstationerade arbetstagare, även när utstationeringen är långvarig.

Arbetstagares rätt till villkoren i kollektivavtal

Den rätt till villkoren i ett kollektivtal som en utstationerad arbetstagare under vissa förutsättningar har enligt dagens regler föreslås gälla även sådana villkor i kollektivavtalet som organisationen har haft rätt att gå till strid för i syfte att reglera villkoren vid långvarig utstationering. Det rör sig alltså om fall där en utstationerad arbetstagare inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen men trots det enligt dagens regler själv har rätt att åberopa vissa villkor i avtalet.

Arbetstagarorganisationers rätt till vissa handlingar

Den skyldighet som utstationerande arbetsgivare enligt gällande regler har när det gäller att på begäran tillhandahålla vissa handlingar till svenska arbetstagarorganisationer föreslås, under i övrigt samma förutsättningar, gälla även handlingar som behövs för att kontrollera att villkor i kollektivavtalet som ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare följs.

Tid som två eller flera arbetstagare har varit utstationerade ska läggas samman i vissa fall

Vi föreslår, i linje med det ändrade utstationeringsdirektivet, att den tid som två eller flera arbetstagare har varit utstationerade i Sverige för att utföra samma arbete på samma plats ska räknas samman när det bedöms hur länge en arbetstagare har varit utstationerad. En sådan sammanläggning av tid aktualiseras när det avgörs om de författningsreglerade villkor som ska tillämpas vid långvarig utstationering i Sverige ska tillämpas på en viss arbetstagare. Utformningen av vårt förslag innebär också att kollektivavtalsvillkor som genomdrivs med stöd av stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare ska utformas på ett sätt som innebär att de tillämpas även på arbetstagare som betraktas som långvarigt utstationerade genom att ha ersatt någon annan arbetstagare för att utföra samma arbete på samma plats.

Den föreslagna bestämmelsen blir tillämplig när arbetsgivaren har ersatt en arbetstagare med den som för tillfället utför arbete i Sverige. Har flera sådana åtgärder vidtagits ska den tid som samtliga arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats inom ramen för tjänsteutövningen i Sverige läggas samman.

Arbetsgivares informationsskyldighet i ett visst fall

Vi föreslår att arbetsgivare ska vara skyldiga att informera sina utstationerade arbetstagare om och i så fall hur länge andra arbetstagare tidigare har varit utstationerade i Sverige för att utföra samma arbete på samma plats.

Transparens och myndighetssamarbete m.m.

Vi har gjort bedömningen att de bestämmelser i ändringsdirektivet som rör ett effektivt genomförande av utstationeringsdirektivet i medlemsstaterna till stora delar syftar till att bättre samordna utstationeringsdirektivet med den reglering som finns i Europaparlamentets och rådets 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).

Vi har funnit att svensk rätt i huvudsak står i överensstämmelse med ändringsdirektivets bestämmelser i dessa delar. Redan enligt gällande regelverk har exempelvis Arbetsmiljöverket de uppgifter och skyldigheter som förbindelsekontoren i medlemsstaterna enligt det ändrade utstationeringsdirektivet ska ha, som att samarbeta och kommunicera med myndigheter i såväl Sverige som i andra länder.

Vi har också funnit att det redan enligt dagens regelverk finns en möjlighet att jämka ett skadestånds eller någon annan påföljds storlek om det på Arbetsmiljöverkets hemsida eventuellt har saknats sådan information som en arbetsgivare hade behövt för att bedöma vilka villkor som ska tillämpas vid en utstationering i Sverige.

Den ändring vi föreslår för att genomföra ändringsdirektivet i denna del är att svenska arbetstagarorganisationer, på motsvarande sätt som i dag gäller villkor inom utstationeringsdirektivets ”hårda kärna”, till Arbetsmiljöverket ska ge in även sådana villkor som bedöms vara tillåtna att ytterst vidta stridsåtgärder för vid långvarig utstationering.

En informationsskyldighet för svenska kundföretag i vissa fall

Vi föreslår att det i uthyrningslagen införs två nya bestämmelser som ger svenska kundföretag en skyldighet att lämna information till bemanningsföretag.

Ett kundföretag som avser att sända ut en inhyrd arbetstagar till ett annat land inom EES eller Schweiz ska informera bemanningsföretaget om åtgärden, om den sker inom ramen för en gränsöverskridande tjänsteutövning som kundföretaget ska bedriva i det andra landet. Informationen ska lämnas senast tio dagar innan åtgärden vidtas, eller annars så snart det kan ske.

Kundföretag ska vidare informera ett bemanningsföretag som utstationerar arbetstagar till kundföretaget om vilka villkor som kundföretaget tillämpar på de områden som omfattas av likabehandlingsprincipen i 6 § uthyrningslagen. En skyldighet att lämna sådan information föreslås dock bara gälla om bemanningsföretaget begär det och informationen ska då lämnas senast tio dagar efter att begäran lämnades.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Vi föreslår att de föreslagna lagändringarna ska träda i kraft den 30 juli 2020 med vissa övergångsbestämmelser. Enligt en sådan övergångsbestämmelse ska i fråga om vägtransportsektorn utstationeringslagen och uthyrningslagen i dess nuvarande lydelse tillämpas till dess en lag-

Bilaga 4

stiftningsakt om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas.

Lagförslag i betänkandet SOU 2019:25

Förslag till ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Häri genom förskrivs¹ i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 1, 1 a, 5–5 d, 9, 9 a, 11, 22 och 24–27 §§, ska ha följande lydelse, *dels* att det ska införas fem nya paragrafer, 3 a och 5 e–5 h.

Nuvarande lydelse

Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.

Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har sin hemvist eller sitt säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.

Det som sägs i 5 a § om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och i 5 b § om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkan gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

Föreslagen lydelse

1 §²

Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. *Lagen gäller även när någon annan än arbetsgivaren tillhandahåller tjänster i Sverige i fall som anges i 3 a §.*

1 a §

Det som sägs i 5 b och 5 c §§ om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och i 5 e § om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkan gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

¹ Jfr Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

² Senaste lydelse 2017:320.

Med utstationering enligt 3 § första stycket 3 jämföras att ett företag utan att vara arbetsgivare sänder en arbetstagar till Sverige för att utföra arbete här i landet, om

1. arbetstagarens arbetsgivare har hyrt ut eller på annat sätt ställt arbetstagar till förfogande till företaget,

2. både företaget och arbetsgivaren är etablerade i något annat land än Sverige, och

3. åtgärden att sända arbetstagar till Sverige skulle ha utgjort en utstationering enligt 3 § första stycket 1–3 om företaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare.

I fall som avses i första stycket ska vid tillämpningen av denna lag arbetsgivaren anses vara den som har utstationerat arbetstagar i Sverige.

5 §³

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagar:

– 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även

– arbetsmiljölagen (1977:1160),

– arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,

– lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,

– lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, samt – lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid

internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2, 9, 10, 13 och 15 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

Första–tredje styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2–4, 6–10, 13 och 15 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

5 a §⁴

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

I fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare gäller i stället att stridsåtgärden får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbets-

Om en arbetstagare har varit utstationerad enligt denna lag i mer än 12 månader ska en arbetsgivare, utöver de bestämmelser som anges i 5 § och oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, på arbetstagaren tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på motsvarande arbetstagare i Sverige. Detta hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Om arbetsgivaren senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader lämnar in en anmälan om det till Arbetsmiljöverket ska den tidsgräns som anges i första stycket vara 18 månader. Av anmälan ska framgå skälen till varför tidsgränsen ska skjutas upp samt vilken eller vilka arbetstagare anmälan avser.

Första stycket gäller inte villkor som rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal.

⁴ Senaste lydelse 2017:320.

tagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den ursprungliga lydelsen,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

5 b §⁵

Ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a §, eller varsel om en sådan åtgärd, medför inte sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än denna i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna.

Ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket ska inte beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd eller av bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § samma lag.

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller minimivillkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

I fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare gäller i stället att stridsåtgärden får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den ursprungliga lydelsen,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

Lönen enligt första stycket 2 får inte överstiga den ersättning som en arbetsgivare som är bunden av det kollektivavtal som avses i första stycket 1 enligt avtalet ska betala i motsvarande situation. Villkor om ersättning för resa, kost och logi ska avse utgifter som den utstationerade arbetstagaren har ådragit sig när han eller hon av yrkesmässiga skäl inom Sverige reser till och från den ordinarie arbetsplatsen eller tillfälligt skickas av arbetsgivaren från den ordinarie arbetsplatsen under utstationeringen till en annan arbetsplats.

5 c §⁶

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, har en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet rätt till sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 5 a §. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt första stycket.

Om den tjänst arbetsgivaren ska utföra i Sverige ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader får, utöver det som sägs i 5 b §, en stridsåtgärd i syfte att genom kollektivavtal reglera arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare vidtas om de villkor som krävs

1. överensstämmer med ett sådant kollektivavtal som avses i 5 b § första stycket 1 eller, i fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare, 5 b § andra stycket 1,

2. är förmånligare för arbetstagarna än de villkor som arbetsgivaren ska tillämpa enligt 5 a §,

3. endast ska tillämpas på arbetstagare som har varit utstationerade enligt denna lag i mer än 12 månader eller, om arbetsgivaren har

⁶ Senaste lydelse 2017:320.

gjort en sådan anmälan som avses i 5 a § andra stycket, 18 månader,

4. inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

5. inte rör förfaranden och andra regler om ingående och uppsägning av anställningsavtal, konkurrensklausuler eller kompletterande tjänstepensionssystem.

5 d §⁷

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och

2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

Skuldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

Om arbetsgivaren har ersatt två eller flera utstationerade arbetstagare med varandra för att utföra samma arbete på samma plats avses med den tid en arbetstagare har varit utstationerad vid tillämpningen av 5 a § första och andra stycket och 5 c § 3 den tid som arbetstagarna sammanlagt har varit utstationerade.

En arbetsgivare ska senast den dag utstationeringen i Sverige påbörjas upplysa arbetstagaren om och i så fall under vilken sammanlagd tid andra arbetstagare har varit utstationerade här i landet för att utföra samma arbete på samma plats.

5 e §

Ett kollektivavtal som har sluitits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 b eller 5 c §, eller

varsel om en sådan åtgärd, medför inte sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än denna i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemen eller det allmänna.

Ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket ska inte beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd eller av bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § samma lag.

5 f §

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, har en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet rätt till sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 5 b och 5 c §§. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt första stycket.

5 g §

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare ska eventuell ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen inte beaktas vid bedömningen av om arbetsgivaren

till arbetstagaren har betalat minst en sådan lön som avses i 5 b §.

I fall där en tillämpning av 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare innebär att en utstationerad uthyrd arbetstagare har rätt till en viss lön ska sådan ersättning som avses i första stycket inte heller beaktas vid bedömningen av arbetsgivaren har betalat minst den lönen.

Om en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation inte kan visa vilken del av en utbetald ersättning som avser lön respektive ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen ska vid tillämpningen av första stycket hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter.

5 h §

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och

2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 b och 5 c §§.

Skyldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbets-

9 §

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och ska

1. tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige, och

2. hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § eller som annars kan bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och ska

1. tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige, och

2. hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 b och 5 c §§ eller som annars kan bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad informationen enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

9 a §⁸

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § till Arbetsmiljöverket.

Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i första stycket kunna lämnas.

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 b och 5 c §§ till Arbetsmiljöverket.

11 §⁹

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbetet i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivning. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande

Kontaktpersonen ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande

⁸ Senaste lydelse 2017:320.

⁹ Senaste lydelse 2017:320.

till en arbetstagarorganisation om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 5 d §.

Första stycket gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

22 §¹⁰

En arbetsgivare får inte utsätta en utstationerad arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor

1. enligt vad som följer av 5 §, eller
2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

till en arbetstagarorganisation om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 5 h §.

En arbetsgivare får inte utsätta en utstationerad arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor

1. enligt vad som följer av 5 eller 5 a §, eller
2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 b och 5 c §§.

24 §

En arbetsgivare ska betala skadestånd till

1. den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel om en sådan åtgärd,
2. den arbetstagarorganisation som begärt handlingar eller översättning vid brott mot 5 d §,
3. den arbetstagarorganisation som begärt en förhandlingsberörig företrädare vid brott mot 21 §, och
4. den utstationerade arbetstagararen vid brott mot repressalieförbudet i 22 §.

Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligen kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

En arbetsgivare ska betala skadestånd till

1. den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 b eller 5 c § eller varsel om en sådan åtgärd,
2. den arbetstagarorganisation som begärt handlingar eller översättning vid brott mot 5 h §,
3. den arbetstagarorganisation som begärt en förhandlingsberörig företrädare vid brott mot 21 §, och
4. den utstationerade arbetstagararen vid brott mot 5 d § *andra stycket* och repressalieförbudet i 22 §.

¹⁰ Senaste lydelse 2017:320.

25 §¹¹

Mål enligt 5 § första eller tredje stycket, 5 c, 5 d, 7, 21, 22 och 24 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Mål enligt 5 § första eller tredje stycket, 5 a § första stycket, 5 d § andra stycket, 5 f, 5 h, 7, 21, 22 och 24 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

26 §¹²

I mål enligt 5 § första stycket tillämpas

- 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
- 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
- 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och
- 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

I mål enligt 5 § tredje stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

I mål enligt 5 a § första stycket tillämpas i fråga om preskription vad som enligt respektive lag eller annan författning gäller i fråga om det arbets- och anställningsvillkor som målet rör.

27 §¹³

I mål enligt 5 c, 5 d, 21, 22 och 24 §§ tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

I mål enligt 5 c § tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal, även 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

I mål enligt 5 d § andra stycket, 5 f, 5 h, 21, 22 och 24 §§ tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

I mål enligt 5 f § tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal, även 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

¹¹ Senaste lydelse 2017:320.

¹² Senaste lydelse 2017:320.

¹³ Senaste lydelse 2017:320.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.
2. 5 d § tillämpas endast avseende arbetstagare som påbörjar en utstationering i Sverige den 30 juli 2020 eller senare.
3. En anmälan enligt 5 a § andra stycket har den verkan som anges där även om den arbetstagare som anmälan avser vid ikraftträdandet har varit utstationerad i Sverige i mer än 12 månader, om anmälan lämnas in till Arbetsmiljöverket senast den 30 juli 2020.
4. När det gäller vägtransportsektorn tillämpas lagen i dess lydelse före den 30 juli 2020 till den dag då en lagstiftningsakt om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas.

Förslag till ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Bilaga 5

Häri genom förskrivs¹ i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att 41 c §, ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

41 c §²

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 b § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig. *Detsamma gäller en stridsåtgärd som vidtas i syfte att reglera sådana arbets- och anställningsvillkor som avses i 5 c § utan att förutsättningarna enligt den bestämmelsen är uppfyllda.*

1. Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

¹ Jfr Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

² Senaste lydelse 2017:321.

Förslag till ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Härigenom förskrivs¹ i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

dels att 16 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas tre nya paragrafer, 12 a, 12 b och 14 a §§.

12 a §

Ett kundföretag ska informera ett bemanningsföretag som utstationerar en arbetstagare i Sverige i fall som omfattas av 3 § första stycket 3 lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare om de grundläggande arbets- och anställningsvillkor enligt i 5 § 3 som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

Skyldigheten att lämna informationen gäller bara om och i den utsträckning bemanningsföretaget begär det. Informationen ska lämnas senast tio dagar från en sådan begäran.

12 b §

Ett kundföretag som avser att i samband med tillhandahållande av tjänster i ett annat land inom EES eller Schweiz sända ut en inhyrd arbetstagare för att utföra arbete i det landet ska informera det företag som har hyrt ut arbetstagaren om åtgärden. Informationen ska lämnas senast tio dagar innan arbetet i det andra landet ska påbörjas eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

14 a §

Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skade-

¹ fr Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

16 §

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas, *förutom när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §*, 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

2. När det gäller vägtransportsektorn tillämpas lagen i dess lydelse före den 30 juli 2020 till den dag då en lagstiftningsakt om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas.

Förteckning av remissinstanserna SOU 2019:25

Remissinstanser som har gett in yttrande

Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Datainspektionen, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Göteborg, Förvaltningsrätten i Stockholm, Svenska ILO-kommittén, Justitiekanslern, Justitieombudsmannen, Kammarrätten i Göteborg, Kommerskollegium, Konkurrensverket, Kronofogdemyndigheten, Landsorganisationen i Sverige, Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen), Medlingsinstitutet, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Skatteverket, Stockholms tingsrätt, Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden), Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Institutet, Svenska institutet för europapolitiska studier, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation, Föreningen Byggföretagen i Sverige (tidigare Sveriges Byggindustrier), Sveriges Kommuner och Regioner (tidigare Sveriges Kommuner och Landsting), Sveriges Åkeriföretag, Tillväxtverket, Tjänstemännens Centralorganisation, Transportstyrelsen, Upphandlingsmyndigheten, Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden).

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Företagarförbundet, Svensk-Polska Handelskammaren, Transportarbetareförbundet, Transportföretagen.

Övriga som har yttrat sig

Föreningen Installatörsföretagen, Måleriföretagen i Sverige.

Denna promemoria har upprättats inom Arbetsmarknadsdepartementet. Den innehåller en redogörelse för utstationeringsreglernas tillämplighet på godstransporter på väg, samt av myndighetstillsynen av yrkestrafiken och arbetsmarknadens parterers bevakning av arbetsvillkoren vad gäller gods-transporter på väg. Vidare redogörs för hur Danmark, Finland, Norge, Frankrike, Nederländerna, Tyskland och Polen ser på reglerna om utstationering och deras tillämpning på godstransporter på väg. En konklusion är att i Sverige råder en större osäkerhet om vägtransporter, t.ex. cabotagetransporter, kan utgöra utstationering än vad det finns stöd för i EU:s regelverk.

Promemorian innehåller även en utvärdering av om lagstiftningen om anmälningsskyldighet vid utstationering möter de behov som finns hos myndigheter, arbetstagarorganisationer eller andra aktörer att inhämta information om utstationerande arbetsgivare i Sverige. Slutsatsen är att reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering inte fungerar som det var tänkt. Mycket talar för att få anmälningar görs och att registret inte ger en korrekt bild av utstationering i Sverige. I utvärderingen ingår även en redogörelse för hur man i Danmark, Finland, Norge, Frankrike, Nederländerna, Tyskland och Polen har reglerat anmälningsskyldighet vid utstationering.

I promemorian läggs ett antal förslag till ändringar i utstationeringslagen i syfte att förtydliga regelverkets tillämplighet på vägtransporter samt förbättra tillsyn och regelefterlevnad inom vägtransportområdet. I promemorian läggs även ett antal förslag till ett förändrat regelverk angående anmälningsskyldighet vid utstationering. Promemorians förslag, som bedöms vara förenliga med EU-rätten, är i huvudsak följande.

Utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter

Ett tydliggörande om cabotagetransporter i utstationeringslagen

I utstationeringslagens definition av utstationering föreslås en bestämmelse om att med utstationering jämföras cabotagetransporter.

Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket om cabotagetransporter

Vid kontroller av yrkesmässig trafik föreslås att Polismyndigheten, avseende cabotagetransporter, ska kontrollera om en anmälan om utstationering gjorts till Arbetsmiljöverket. För det fall anmälan saknas ska Polismyndigheten underrätta Arbetsmiljöverket om den aktuella transporten.

Förändrade regler om anmälningsskyldighet vid utstationering

Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dag

Det föreslås att undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar tas bort. Arbetsgivarens skyldighet att göra en anmälan om utstationering samt utse och anmäla en kontaktperson föreslås alltså gälla vid samtliga utstationeringar oberoende av utstationeringens längd. Det föreslås även att skyldigheten att anmäla förändringar i verksamheten ska gälla omgående.

Skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagarens att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation

Utstationerande arbetsgivare föreslås få en skyldighet att lämna dokumentation som visar att anmälningsskyldigheten är uppfylld till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Den tjänstemottagare som inte fått sådan dokumentation ska underrätta Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen senast tre dagar efter att arbetet påbörjats. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket omfattar inte de fall när en enskild mottar en tjänst för privat bruk. En sanktionsavgift ska tas ut om den utstationerande arbetsgivaren inte lämnar dokumentation eller om mottagaren av tjänsten inte underrättar Arbetsmiljöverket när dokumentation saknas.

Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket

Det föreslås att Arbetsmiljöverket ska få utökade befogenheter för sin tillsyn över regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson. En rätt till upplysningar m.m., tillträdesrätt samt en rätt att besluta om förbud eller föreläggande, införs genom en hänvisning till motsvarande bestämmelser i arbetsmiljölagen. Bestämmelserna föreslås gälla även i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Förelägganden och förbud mot den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna ska dock inte kunna riktas mot en enskild som mottar en tjänst för privat bruk.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

De föreslagna lagändringarna i utstationeringslagen föreslås träda i kraft den 2 juli 2018.

För arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10 och 11 §§ i den äldre lydelsen.

Bestämmelsen i 10 a § om tjänstemottagarens underrättelseskyldighet i vissa fall ska inte tillämpas för arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs ifråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 3 och 10–14 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 10 a § och 13 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

1. när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna,

2. när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen eller

3. när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Ett anställningsförhållande skall råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

Med utstationering jämställs även cabotagettransport som avses i Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg, i lydelsen enligt rådets förordning (EU) nr 517/2013.

Ett anställningsförhållande ska råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

10 §

En arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige.

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts, ska arbetsgivaren anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket *senast tre dagar efter det att förändringen skedde.*

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts, ska arbetsgivaren *omgående* anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket.

Första och andra styckena gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

Arbetsgivaren ska senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige lämna dokumentation som visar att en anmälan gjorts enligt första stycket till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna.

10 a §

En i Sverige verksam mottagare av tjänsterna som inte får dokumentation som visar att en anmälan om utstationering gjorts enligt 10 § första stycket är skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen senast tre dagar efter att arbetet påbörjats.

Skyldigheten enligt första stycket gäller inte om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk.

Lydelse enligt prop. 2016/17:107

Föreslagen lydelse

11 §

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen ska även till myndigheter och arbetstagar-organisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 5 d §.

Första stycket gäller inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Om en sådan verksamhet visar sig pågå längre tid än fem dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

12 §

Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från 10 och 11 §§ samt om vilka uppgifter en anmälan enligt 10 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om vad en anmälan enligt 11 § ska innehålla och hur anmälningar enligt 10 och 11 §§ ska vara utformade.

Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från 10–11 §§ och föreskrifter om vilka uppgifter en anmälan enligt 10 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vilka uppgifter en anmälan enligt 11 § ska innehålla och hur anmälningar enligt 10 och 11 §§ ska vara utformade.

13 §

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 10 och 11 §§ samt föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 10–11 §§ samt föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

Vid tillsyn enligt första stycket ska följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas:

- 7 kap. 3 § om rätten att få upplysningar, handlingar och prov samt påkalla undersökningar,
- 7 kap. 5 § om tillträdesrätten till ett arbetsställe.,
- 7 kap. 7 § om rätten att besluta om förelägganden och förbud.

Rätten enligt andra stycket gäller även i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Rätten att besluta om förelägganden och förbud i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna gäller inte om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk.

13 a §

Polismyndigheten ska under rätta Arbetsmiljöverket när den kontrollerat en cabotagetransport, om det inte har gjorts en anmälan enligt 10 § till Arbetsmiljöverket beträffande den aktuella cabotage-transporten. Med cabotage-

transport avses samma slags transport som i 3 §.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vilka uppgifter underrättelsen enligt första stycket ska innehålla.

14 §

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 10 § första stycket, 10 § tredje stycket *andra meningen*, 11 § första stycket, *11 § fjärde stycket andra meningen* eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om anmälningsskyldighet *m.m.* i 10 § första stycket, 10 § tredje stycket, 11 § första stycket eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser. *En sanktionsavgift ska även tas ut om en mottagare av tjänsterna har överträtt bestämmelsen om underrättelse-skyldighet i 10 a § eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till denna bestämmelse.*

En sanktionsavgift ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

En sanktionsavgift ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. *Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.*

Avgiften tillfaller staten.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.

Avgiften tillfaller staten.

-
9. Denna lag träder i kraft 2 juli 2018.
 10. För arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet gäller 10 och 11 §§ i den äldre lydelsen.
 11. Bestämmelserna i 10 a § tillämpas inte när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet.

Remissinstanser som har gett in yttrande

Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Biltrafikens arbetsgivarförbund, Datainspektionen, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Stockholm, Svenska ILO-kommittén, Kammarrätten i Stockholm, Kommerskollegium, Kronofogdemyndigheten, Landsorganisationen i Sverige, Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen), Medlingsinstitutet, Polismyndigheten, Regelrådet, Skatteverket, Stockholms tingsrätt, Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden), Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska institutet för europapolitiska studier, Svenska Transportarbetareförbundet, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation, Föreningen Byggföretagen i Sverige (tidigare Sveriges Byggindustrier), Sveriges Kommuner och Regioner (tidigare Sveriges Kommuner och Landsting), Sveriges Åkeriföretag, Tillväxtverket, Tjänstemännens Centralorganisation, Trafikanalys, Trafikverket, Transportindustriförbundet, Transportstyrelsen, Tullverket, Uppsala universitet (Juridiska fakultetsnämnden), Åklagarmyndigheten.

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Stockholms universitet (institutet för sjö- och annan transporträtt).

Sammanfattning av betänkandet SOU 2017:24

Utredningens uppdrag och arbete

Utredningens uppdrag har bestått av tre huvudsakliga delar.

- För det *första* har utredningen haft i uppdrag att kartlägga vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag. Som en del av kartläggningen har även ingått att redovisa utmaningarna med dem, sett ur ett arbetsmiljöperspektiv och med fokus på ansvaret för arbetsmiljön.
- För det *andra* har utredningen haft i uppdrag att analysera och bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar. Som en del av analysen har utredningen haft i uppdrag att redovisa eventuella brister i regelverket som behöver åtgärdas för att ansvarsfördelningen för arbetsmiljön ska fungera på ett ändamålsenligt sätt.
- Som ett *tredje* uppdrag har utredningen haft att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta nödvändiga författningsförslag. Mer konkret har uppdraget i denna del bl.a. handlat om att ta ställning till om regionala skyddsombud ska få utses även för arbetsställen där medlemskravet inte uppfylls.

I utredningens uppdrag har ingått att genomföra arbetet i dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket och andra relevanta myndigheter, organisationer och berörda intressenter. En viktig del av arbetet har därför bestått i möten med dessa olika aktörer.

I kartläggningsdelen har på uppdrag av utredningen genomförts en extern undersökning av ett par av de nya formerna för att utföra arbete – it-baserat mobilt arbete och arbete via digitala plattformar. En rapport om undersökningen finns med som bilaga 3 till betänkandet.

Bakgrund

Regeringen presenterade i början av 2016 en ny nationell strategi för arbetsmiljöpolitiken för 2016–2020 (skr. 2015/16:80). Strategin utgår från det moderna arbetslivets utmaningar och möjligheter och arbetades fram i nära samråd med arbetsmarknadens parter. I samband med arbetet med arbetsmiljöstrategin uppmärksammades behovet av att tillsätta en särskild utredare för att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar, analysera ansvarsbestämmelserna och se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter. Både i arbetsmiljöstrategin och i direktiven till utredningen framhålls att syftet med utredningen är att ta fram ett beslutsunderlag för eventuella åtgärder och regeländringar på arbetsmiljöområdet.

De regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter är en fråga som tidigare har varit föremål för utredningsinsatser. Den senaste utredningen på området var slutbetänkandet Bättre arbetsmiljöregler II (SOU 2007:43). Där föreslogs bl.a. att regionalt skyddsombud ska få utses

även för arbetsställen där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Förslaget har inte resulterat i ny lagstiftning på området.

Det moderna arbetslivets utmaningar och arbetsmiljöansvaret

Det moderna arbetslivet innebär nya företeelser som inte fanns eller var lika vanliga när arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. I utredningens direktiv räknas upp en rad trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag. Utredningen har kartlagt dessa företeelser och särskilt pekat ut risker och utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv för var och en av företeelserna.

I fråga om de olika företeelsernas utbredning konstaterar utredningen samtidigt som det går att se en tydlig tendens mot framväxten av nya sätt att utföra och organisera arbete så har utvecklingen under senare tid inte helt förändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden. En klar majoritet av de sysselsatta är fortfarande arbetstagare med en tillsvidareanställning. Tidsbegränsade anställningar har visserligen ökat med några procentenheter sett över en längre tid men kan inte sägas ha genomgått någon omvälvande förändring de senaste decennierna. Vissa skillnader föreligger dock i fråga om utvecklingen för olika typer av tidsbegränsade anställningar och mellan branscher. Vidare är inhyrd arbetskraft en företeelse som kontinuerligt har vuxit sedan det blev tillåtet på 1990-talet. Under det senaste decenniet har dess andel av den sysselsatta befolkningen dock inte ökat i någon större omfattning utan legat på cirka 1,5 procent eller strax därunder. I fråga om nyare fenomen såsom egenanställning och arbete via digitala plattformar finns det indikationer på att det är arbetsformer som växer i popularitet. Men det verkar inte vara utbreddt att dessa arbetsformer används för att försörja sig på heltid.

Utredningen konstaterar dock att vissa andra förändringar på arbetsmarknaden framträder något tydligare. Det gäller t.ex. den roll som småföretag och mindre arbetsställen spelar i sysselsättningen och särskilt framväxten av egenföretagare. Även arbetsgivarnas ökade behov av flexibilitet är framträdande. Behovet visar sig bl.a. genom fokusering på kärnverksamhet och genom att en mängd olika arbetsformer anlitas i en och samma verksamhet. På flera håll har det vittnats om att det blir allt vanligare att ta in specialistkompetens i olika former för att utföra samma arbete som tidigare utfördes av en större grupp anställd personal. Omvandlingstrycket på den svenska arbetsmarknaden påverkas även av andra faktorer såsom digitaliseringen och den tekniska utvecklingen.

Utredningen pekar ut ett antal utmaningar i relation till de olika företeelser som undersöks. De mest centrala utmaningarna i förhållande till de nuvarande bestämmelserna om arbetsmiljöansvar består av den oklara ansvarsfördelningen, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden.

Den oklara ansvarsfördelningen

De nya arbetsformer som har utvecklats som en del av det moderna arbetslivet har av lagstiftaren uppmärksammats i olika stor utsträckning i förhållande till arbetsmiljöregelverket. För vissa företeelser, såsom inhyrning, finns det uttryckliga ansvarsbestämmelser i lagen medan det för andra, såsom inlåning, saknas bestämmelser. Det finns även nyare företeelser där behovet av arbetsmiljölagstiftning kopplat direkt till företeelsen hittills inte har övervägts, såsom egenanställning eller arbete via digitala plattformar. Inom var och en av dessa arbetsformer och andra mer traditionella former av anställningar och egenföretagande förekommer att arbete utförs som s.k. it-baserat mobilt arbete. Att arbete utförs på det sättet innebär i sin tur att arbetsmiljöförutsättningarna för en mängd olika potentiella arbetsplatser blir av intresse. En central fråga är gränsdragningen mellan om någon är arbetstagare eller om arbete utförs i någon annan egenskap och betydelsen det får för fördelningen av ansvaret för arbetsmiljön. Det är en fråga som inte alltid har ett självklart svar i det moderna arbetslivet och som därför utgör en tydlig utmaning.

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Olika aspekter av problem som hänger samman med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har lyfts fram i relation till flera av de företeelser som utredningen har undersökt, däribland tidsbegränsade anställningar, inhyrd arbetskraft, it-baserat mobilt arbete och arbete via digitala plattformar. Utmaningen på det här området kan delas in i två huvudgrupper. För det första handlar det om sättet att organisera arbetet och att arbetsbelastningen riskerar att leda till stressrelaterad ohälsa och andra psykosociala besvär. För det andra är det fråga om att otrygga anställningsformer i sig riskerar att leda till stressrelaterad ohälsa och andra psykosociala besvär. Utredningen anser sammantaget att det finns goda skäl att fortsätta prioritera insatser för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utan att för den skull för närvarande överväga några större förändringar av ansvarsbestämmelserna i detta avseende. Inom ramen för det arbetet har en arbetsgivare en skyldighet att agera på samma systematiska sätt som länge varit fallet med den fysiska arbetsmiljön och göra riskbedömningar av t.ex. stress och arbetsbelastning.

Den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden

Förändringar i form av en mer framträdande roll för småföretag och mindre arbetsställen, arbetsplatser där flera olika aktörer med olika anlitandeformer är verksamma samtidigt och en sjunkande facklig anslutningsgrad har lett till att strukturen på arbetsmarknaden ser delvis annorlunda ut i dag än vad som var fallet när arbetsmiljölagen tillkom. Detta för med sig vissa utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. En övergripande utmaning består i att skapa goda och tydliga förutsättningar för att samtliga arbetsgivare ska kunna utföra ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete och ta sitt arbetsmiljöansvar. Utmaningen kommer ofta till tydligast uttryck hos mindre arbetsgivare, som vanligtvis inte har samma organisation kring arbetsmiljöarbetet som större arbetsgivare har. En viktig del av utmaningen består i att skapa rätt förutsättningar för att få till

stånd en fungerande lokal samverkan. I relation till att det på vissa arbetsplatser i dag är flera aktörer verksamma samtidigt än vad som brukade vara fallet tidigare är det vidare ur arbetsmiljösynpunkt viktigt att se till att samordningen inte brister. En tydlig utmaning för arbetsmiljöregelverket är därför att bestämmelserna är tydliga när det gäller samordningsfrågor, så att samordningsproblem i största möjliga utsträckning kan undvikas.

Några slutsatser om det moderna arbetslivets utmaningar och arbetsmiljöansvaret

Med utgångspunkt i de redovisade utmaningarna pekar utredningen ut vissa särskilda delar av regelverket som centrala för att ansvaret för arbetsmiljön ska fungera ändamålsenligt. Enligt utredningen finns det områden där det går att ifrågasätta om nuvarande regelverk kan anses tillräckligt. Det gäller kanske framför allt de fall då det kan uppstå oklarheter kring ansvarsfördelningen.

Arbetsmiljöansvarets omfattning och behovet av information är centrala områden som behandlas. I det sammanhanget lyfts bl.a. fram att mindre arbetsgivare kan ha svårt att leva upp till arbetsmiljöbestämmelserna och att det är angeläget att nå ut med information om dessa.

Utredningen diskuterar även frågan om s.k. *beställansvar* och anser i det sammanhanget att det är tveksamt om just ett beställansvar är det bästa sättet att svara upp mot det moderna arbetslivets utmaningar.

Det framhålls att ett *rådighetsansvar i vidare mening* än vad som är fallet i dagens regelverk kan vara något att överväga. Det skulle kunna vara en väg för att anpassa ansvarsbestämmelserna till vissa av de utmaningar som det moderna arbetslivet för med sig.

Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen i arbetsmiljölagstiftningen är ett område där det kan ifrågasättas hur väl anpassade dessa begrepp är till utvecklingen av det moderna arbetslivet. Utan att frånga den rådande ordningen bör arbetsmiljöbestämmelsernas särskilda karaktär i större utsträckning påverka bedömningen av vem som ska ses som arbetstagarer respektive arbetsgivare i frågor där arbetsmiljön är i centrum. Det kan även finnas skäl att i lagen uttryckligen förtydliga vem som omfattas av arbetsmiljöansvaret.

Slutligen uppmärksammas *rollen som spelas av arbetsmarknadens parter* i form av att organisera de personer som utför arbete i vissa nya arbetsformer och för att möjliggöra kollektiva lösningar för dessa.

Som en övergripande iakttagelse konstaterar utredningen att arbetsmiljöreglerna i dag är tydligt uppbyggda kring vissa givna begrepp såsom arbetsgivare, arbetstagarer och arbetsställe samt att arbetsgivaren har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret. Det finns dock skäl att överväga om lagstiftningen bör vara så tydligt styrd av dessa förutsättningar. Det kan ifrågasättas om regelverket i alla situationer gruppvis bör sortera personer som utför arbete. Utgångspunkten bör i stället vara att den som kan påverka arbetsmiljöförutsättningarna på en viss plats bör ha någon typ av ansvar för de personer som utför arbete på platsen. Det viktiga är således att alla personer som utför arbete och som bedöms vara skyddsvärda ur arbetsmiljöhänseende har ett regelverk att falla tillbaka på som täcker in deras arbetssituation. För att fullt ut nå dit kan det krävas att ansvars-

bestämmelserna i dagens arbetsmiljöregelverk genomgår en förnyelse utifrån de utmaningar som har pekats ut.

Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna innebär att det finns anledning att anta att fler arbetstagare i dag jämfört med tidigare har en anställning på ett arbetsställe där det saknas lokalt skyddsombud. Det kan på många ställen innebära att det uppstår brister i det lokala arbetsmiljöarbetet, som bygger på samverkan mellan arbetsgivare och skyddsorganisation. De regionala skyddsombuden har en viktig roll att spela i det sammanhanget.

Mot bakgrund av bl.a. rörligheten på dagens arbetsmarknad bedömer utredningen det som rimligt att regionala skyddsombud ska få tillträde till arbetsställen även när det inte finns en medlem men då det finns en koppling genom kollektivavtal. En tilläggsregel som innebär att även förekomst av kollektivavtal avgör om regionalt skyddsombud får utses leder till att det fortfarande finns en anknytning till arbetsstället. Om arbetstagarorganisationen brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren finns även vid ett tillfälligt avtalslöst tillstånd en sådan anknytning. Utredningen föreslår därför en ändring av 6 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen som innebär att ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället. Liksom tidigare ska en förutsättning vara att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen. I fråga om de regionala skyddsombudens befogenheter anser utredningen att dagens lagstiftning är väl avvägd och att det således inte finns skäl att ändra den rådande ordningen. Den begränsade ändring som föreslås när det gäller tillträdesrätten kan inte heller anses ge skäl att närmare överväga någon ändring av befogenheterna.

Utredningens förslag föreslås träda i kraft den 1 januari 2018.

Lagförslag i betänkandet SOU 2017:24

Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetsmiljölagen (1977:1160) att 6 kap. 2 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

2 §¹

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 *eller* 9 a § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället eller är *eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället.*

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygs-säkerhetslagen (2003:364).

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2018.

¹ Senaste lydelse 2009:870.

Förteckning av remissinstanserna SOU 2017:24

Remissinstanser som har gett in yttrande

Arbetsdomstolen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarförbundet KFO, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Arbetsförmedlingen, Diskrimineringsombudsmannen, Fastigo, Företagarna, Förvaltningsrätten i Umeå, Göta hovrätt, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Kammarrätten i Stockholm, Kommerskollegium, Kommunala Företagens Samorganisation, Konkurrensverket, Konsumentverket, Landsorganisationen i Sverige, Lunds universitet, Medlingsinstitutet, Migrationsverket, Regelrådet, Stockholms tingsrätt, Stockholms universitet, Svenska ILO-kommittén, Svenska institutet för europapolitiska studier, Svenskt Näringsliv, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges Kommuner och Regioner (tidigare Sveriges Kommuner och Landsting), Tillväxtverket, Tjänstemännens Centralorganisation, Transportstyrelsen, Uppsala universitet, Örebro universitet.

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Företagarförbundet, IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Lantbrukarnas Riksförbund, Näringslivets Regelnämnd.

Övriga som har yttrat sig

Lärarnas Riksförbund, Försäkringskassan, Ledarna, Naturvetarna, Saco Studentråd.

Jämförelsetabell nuvarande och föreslagen beteckning

Bilaga 13

Jämförelsetabell nuvarande och föreslagen beteckning av bestämmelserna i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Nuvarande beteckning	Föreslagen beteckning
1 a	2
2	3
3	4
4	5
5	6
5 a	15
5 b	20
5 c	21
5 d	22
6	7
7	9
7a	10
8	23
9	24
9a	25
9b	26
9c	27
9d	28
10	29
11	32
12	34
13	35
14	37
15	39
16	40
17	41
18	42
19	43
20	44
21	45
22	46
23	47
24	48
25	49
26	50
27	51

