



Anmälningsskyldighet vid utstationering

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar utskottet proposition 2012/13:71 Anmälningsskyldighet vid utstationering och två kommittémotioner som väckts med anledning av propositionen.

I propositionen föreslår regeringen att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, kallad utstationeringslagen, ska vara skyldiga att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson här. Anmälan ska göras till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Arbetsmiljöverket ska enligt förslaget utöva tillsyn över att reglerna följs. Propositionen innehåller också förslag om sanktionsavgift respektive vitesföreläggande mot arbetsgivare som inte fullgör sin anmälningsskyldighet enligt lagen. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2013. Syftet med förslaget är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt det s.k. utstationeringsdirektivet och att utstationeringslagen ska kunna fungera i praktiken.

I de båda motionerna föreslås tillkännagivanden till regeringen om att den anmälda kontaktpersonen utöver vad regeringen föreslår bör ha behörighet att ingå kollektivavtal med arbetstagarorganisationer.

Utskottet välkomnar regeringens förslag om att införa bestämmelser i utstationeringslagen om en anmälningsskyldighet vid utstationeringar. Utskottet ställer sig också bakom att en sådan anmälan ska innehålla uppgifter om en kontaktperson som på begäran ska kunna tillhandahålla dokument som styrker att arbetsvillkoren minst uppfyller kraven i den s.k. hårda kärnan. Utskottet anser vidare att regeringens förslag gällande tillsyn och sanktioner av anmälningsskyldigheten är väl avvägda. Utskottet föreslår dock två ändringar i förhållande till regeringens förslag, dels om en nedsättning av sanktionsavgiften, dels om förfarandet när sanktionsavgift tas ut. Utskottet anser att ändringarna skapar en större likformighet i förhållande till motsvarande bestämmelser i arbetsmiljölagen enligt den nya lydelse som regeringen föreslagit i proposition 2012/13:143.

När det gäller de två följdmotionerna med krav på att personen ska vara behörig att ingå svenska kollektivavtal för arbetsgivarens räkning anser utskottet att regeringens förslag är väl avvägt sett till dels behovet av att bestämmelsen passar in i den svenska arbetsmarknadsmodellen, dels kravet att bestämmelsen inte ska komma i konflikt med EU-rätten. Bestämmelsen möjliggör enligt utskottets bedömning att utstationeringslagens övriga regler kan tillämpas i praktiken och att skyddet för de utstationerade arbetstagararna därmed stärks – vilket får förstås vara intentionen bakom såväl riksdagens tidigare tillkännagivande som motionerna – utan att den fria rörligheten för tjänster inskränks på ett oproportionerligt sätt. Utskottet anser därför inte att något nytt tillkännagivande till regeringen är nödvändigt.

Utskottet anser att riksdagen bör anta regeringens förslag till ändring i utstationeringslagen med de ändringar som utskottet föreslår i bilaga 3. Därmed tillstyrker utskottet delvis proposition 2012/13:71 och avstyrker motionerna.

Socialdemokraterna och Vänsterpartiet framför i en gemensam reservation att kontaktpersonen för den arbetsgivare som utstationerat arbetskraft till Sverige också ska ha behörighet att vara företrädare i kontakter med myndigheter och arbetstagarorganisationer, ingå förhandlingar samt teckna exempelvis kollektivavtal. Miljöpartiet har anmält ett särskilt yttrande.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	5
Ärendet och dess beredning	5
Utskottets överväganden	6
Anmälningsskyldighet vid utstationering	6
Sammanfattning	6
Rättslig bakgrund	7
Propositionen	12
Utskottets ställningstagande	19
Anmälan av utstationeringen	20
Anmälan av kontaktpersonen och tillhandahållandet av handlingar	21
Tillsyn och sanktioner	22
Särskilt om nedsättning av sanktionsavgiften, m.m.	23
Ikraftträdande	25
Sammanfattande ställningstagande	25
Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal	26
Sammanfattning	26
Rättslig bakgrund	26
Propositionen	28
Motionerna	29
Utskottets ställningstagande	30
Reservation	33
Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal, punkt 2 (S, V)	33
Särskilt yttrande	35
Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal, punkt 2 (MP)	35
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	36
Propositionen	36
Följdmotionerna	36
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	37
<i>Bilaga 3</i>	
Utskottets lagförslag	42

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Anmälningsskyldighet vid utstationering

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare med den ändringen att 14 och 18 §§ ska ges den lydelse som utskottet föreslår i bilaga 3. Därmed bifaller riksdagen delvis proposition 2012/13:71.

2. Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal

Riksdagen avslår motionerna
2012/13:A18 av Ylva Johansson m.fl. (S) och
2012/13:A19 av Ali Esbati m.fl. (V).

Reservation (S, V)

Stockholm den 2 maj 2013

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Elisabeth Svantesson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Elisabeth Svantesson (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Christer Nylander (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Qarlsso (C), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Mehmet Kaplan (MP), Andreas Carlson (KD) och Josefin Brink (V).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet regeringens proposition 2012/13:71 Anmälningsskyldighet vid utstationering och två motioner som väckts med anledning av propositionen.

I propositionen föreslår regeringen nya bestämmelser i utstationeringslagen med huvudsyftet att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt denna lag ska vara skyldiga att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson här. Syftet med förslaget är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och att utstationeringslagen ska kunna fungera i praktiken. De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 2013.

Propositionsförslagen har föregåtts av dels departementspromemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22), dels den kompletterande promemorian Promemoria om sanktionsavgift vid utstationering. Båda promemoriorna har remissbehandlats.

Lagrådet har yttrat sig över lagförslagen i lagrådsremissen Anmälningsskyldighet vid utstationering beslutad den 13 december 2012. Regeringen anger att den i huvudsak har följt Lagrådets förslag. I propositionen har det dessutom gjorts vissa redaktionella förändringar i förhållande till det remitterade förslaget.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut och motionsförslagen finns i bilaga 1 och regeringens lagförslag i bilaga 2. Utskottets lagförslag finns i bilaga 3.

Utskottets överväganden

Utskottet behandlar ärendet i två avsnitt. I det första avsnittet behandlas propositionen i dess helhet, inklusive regeringens förslag om kontaktpersonens behörighet. I det andra avsnittet behandlas motionsförslagen om tillkännagivanden om att utöver vad som föreslås i propositionen ge kontaktpersonen behörighet att bl.a. ingå kollektivavtal med svenska arbetstagarorganisationer.

Anmälningsskyldighet vid utstationering

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag till ändring i utstationeringslagen med den ändringen att 14 och 18 §§ ska ges den lydelse som utskottet föreslår i bilaga 3. Därmed bifaller riksdagen delvis proposition 2012/13:71.

Sammanfattning

I detta avsnitt behandlar utskottet proposition 2012/13:71 Anmälningsskyldighet vid utstationering. I propositionen föreslås att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga enligt utstationeringslagen att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson här. Anmälan ska göras till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Arbetsmiljöverket ska enligt förslaget utöva tillsyn över att reglerna följs. Propositionen innehåller också förslag om sanktionsavgift respektive vitesföreläggande mot arbetsgivare som inte fullgör sin anmälningsskyldighet enligt lagen. Syftet med förslaget är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt det s.k. utstationeringsdirektivet och att utstationeringslagen ska kunna fungera i praktiken. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2013.

Utskottet välkomnar regeringens förslag om att införa bestämmelser i utstationeringslagen om en anmälningsskyldighet vid utstationeringar. Utskottet ställer sig också bakom att en sådan anmälan ska innehålla uppgifter om en kontaktperson som på begäran ska kunna tillhandahålla dokument som styrker att arbetsvillkoren minst uppfyller kraven i den s.k. hårda kärnan. Utskottet anser vidare att regeringens förslag gällande tillsyn och sanktioner av anmälningsskyldigheten är väl avvägda. Utskottet föreslår dock vissa ändringar i förhållande till regeringens förslag när det gäller nedsättning av sanktionsavgift och förfarandet när sanktionsavgift

tas ut. Utskottet anser att ändringarna skapar en större likformighet i förhållande till motsvarande bestämmelser i arbetsmiljölagen enligt den nya lydelse som regeringen föreslagit i proposition 2012/13:143.

Utskottet anser således att riksdagen bör anta regeringens förslag till ändring i utstationeringslagen med de ändringar som utskottet föreslår i bilaga 3. Därmed tillstyrker utskottet delvis proposition 2012/13:71.

Rättslig bakgrund

Fri rörlighet för tjänster i fördraget

I artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, nedan förkortat FEUF, slås fast att inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom unionen ska förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten. Enligt artikel 57 i FEUF ska som ”tjänster” i fördragens mening anses prestationer som normalt utförs mot ersättning, i den utsträckning de inte faller under bestämmelserna om fri rörlighet för varor, kapital och personer. Med tjänster ska särskilt avses verksamhet av industriell natur, av kommersiell natur, inom hantverk och inom fria yrken. Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i kapitlet om etableringsrätt får den som tillhandahåller en tjänst tillfälligt utöva sin verksamhet i den medlemsstat där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som denna stat uppställer för sina egna medborgare.

Utstationeringsdirektivet

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, Celex 31996L0071), nedan kallat utstationeringsdirektivet, reglerar framför allt vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst där.

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 allmängiltiga kollektivavtal på följande områden – den s.k. 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, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft
5. säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen
6. skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga

7. lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I artikel 3.7 sägs att punkterna 3.1–3.6 inte ska hindra 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, och/eller från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

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. 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. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 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.

Utstationeringsdirektivet innehåller inte några bestämmelser om vilka administrativa regler som medlemsstaterna ska uppställa för att kontrollera att direktivet följs. Det finns således inte i direktivet några krav på anmälningsskyldighet eller kontaktperson. I stället är det upp till medlemsstaterna att bestämma innehållet i sina kontrollföreskrifter, så länge fördraget och de allmänna principerna i unionsrätten följs.

EU-domstolens avgöranden

EU-domstolen har i flera avgöranden prövat frågan om nationella bestämmelser om anmälningsskyldighet m.m. vid utstationering står i strid med bestämmelserna om fri rörlighet för tjänster i artiklarna 56 och 57 i FEUF.

I bl.a. domen i mål C-515/08, Santos Palhota m.fl., REG 2010 s. I-9133, konstaterade EU-domstolen att medlemsstaterna fritt kan bestämma innehållet i de administrativa föreskrifter som ska göra det möjligt att kontrollera att dessa villkor uppfylls, så länge fördraget och de allmänna principerna i unionsrätten följs. (Se nämnda dom punkterna 26 och 27.) Enligt EU-domstolens fasta praxis innebär artikel 56 i FEUF att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning – även om den är tillämp-

lig på inhemska tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan åtskillnad – som innebär att den verksamhet som bedrivs av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat, där denne lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiv. (Se bl.a. nämnda dom, punkt 29.) Inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster kan enligt fast praxis från EU-domstolen vara tillåtna, i den mån de grundas på tvingande skäl av allmänintresse. En förutsättning är att lagstiftningen i fråga är ägnad att säkerställa att det mål som eftersträvas med den uppnås och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet. Skyddet för arbetstagare anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. (Se bl.a. nämnda dom, punkt 45.)

När det mer specifikt gäller *krav på att göra en anmälan* uttalade sig EU-domstolen bl.a. i mål C-445/03, Kommissionen mot Luxemburg, REG 2004, s. I-10191, om gränserna för ett lämpligt anmälningsförfarande. Domstolen konstaterade att en skyldighet för ett tjänestetillhandahållande företag att i förväg meddela de lokala myndigheterna om närvaron av en eller flera utstationerade avlönade arbetstagare, den tidsperiod som förutses för denna närvaro och den eller de tjänster som tillhandahålls och som motiveerar utstationeringen, utgör en åtgärd som är minst lika effektiv som det i målet aktuella kravet på arbetstillstånd och samtidigt mindre restriktiv. En sådan åtgärd skulle enligt domstolen möjliggöra för dessa myndigheter att kontrollera att den luxemburgska sociallagstiftningen följs under den tid som utstationeringen varar samtidigt som de skyldigheter som företaget redan ska fullgöra enligt de socialrättsliga bestämmelser som är tillämpliga i ursprungsmedlemsstaten beaktas. (Se nämnda dom, punkt 31.) Av domen i bl.a. Santos Palhota-målet framgår att artiklarna 56 respektive 57 i FEUF utgör hinder för bestämmelser i en medlemsstat enligt vilka en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som stationerar ut arbetstagare i den förstnämnda medlemsstaten måste skicka en föregående anmälan om utstationering i den mån den planerade utstationeringen får inledas först efter det att nämnda arbetsgivare har delgetts ett registreringsnummer med anledning av nämnda anmälan och de nationella myndigheterna i den förstnämnda staten har fem arbetsdagar på sig att genomföra denna delgivning från det att anmälan mottas. (Se nämnda dom, punkt 61.)

När det mer specifikt gäller *krav på att ha en kontaktperson* konstaterade EU-domstolen bl.a. i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., REG 1999, s. I-8453, att de i målen aktuella kraven på att förvara nödvändiga handlingar där en fysisk person har hemvist, varvid juridiska personer utesluts, under inga omständigheter kunde anses vara berättigade. (Se nämnda dom, punkt 77.) I bl.a. mål C-319/06, Kommissionen mot Luxemburg, REG 2008, s. I-4323, konstaterade domstolen vidare att det inte kunde krävas att nödvändiga handlingar ska förvaras hos ett ombud som är bosatt i en medlemsstat om företaget är fysiskt närvarande i medlemsstaten när arbetet utförs, varvid handlingarna i fråga kan förvaras hos en utstationerad arbetstagare. (Se nämnda dom, punkt 94.)

När det specifikt gäller frågan om *behovet av att tillhandahålla vissa handlingar som är nödvändiga för att försäkra sig om att arbetsgivaren uppfyller villkoren i den hårda kärnan* framgår av vad domstolen uttalat i bl.a. domen i Arblademålen att de då gällande bestämmelserna om fri rörlighet för tjänster i fördraget inte utgjorde hinder för att en medlemsstat ålägger ett utstationerande företag att under den period då verksamhet pågår hålla anställnings- och arbetsrelaterade handlingar till förfogande på byggarbetsplatsen eller åtminstone på en åtkomlig och klart angiven plats inom värdstaten, eftersom denna åtgärd är nödvändig för att möjliggöra en verkningsfull kontroll av att dess bestämmelser iakttas, vilken berättigas av det sociala skyddet av arbetstagare. (Se nämnda dom, punkt 80.) Av domen i bl.a. Santos Palhota-målet framgår att artiklarna 56 respektive 57 i FEUF inte utgör hinder för bestämmelser i en mottagande medlemsstat enligt vilka en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat och som stationerar ut arbetstagare måste hålla en kopia av de handlingar som motsvarar anställnings- eller arbetsrelaterade handlingar som krävs i den mottagande medlemsstatens lagstiftning tillgänglig för de nationella myndigheterna i den mottagande medlemsstaten under utstationeringen samt skicka denna kopia till nämnda myndigheter efter utstationeringens slut. (Se nämnda dom, punkt 61.)

Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

I sitt meddelande KOM(2006) 159, *Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster*, ger kommissionen vägledning för administrativa förfaranden i samband med utstationering och för hur medlemsstaterna bör gå till väga för att på ett effektivare sätt uppnå de resultat som anges i utstationeringsdirektivet samtidigt som EUrätten i övrigt följs. Kommissionen drar i meddelandet bl.a. ett antal slutsatser på grundval av då rådande praxis.

När det gäller *krav på en anmälan av utstationeringen* framför kommissionen att en mottagande medlemsstat, i syfte att kontrollera att de anställningsvillkor som föreskrivs i utstationeringsdirektivet uppfylls samtidigt som proportionalitetsprincipen följs, bör kunna ställa krav på att tjänsteleverantören senast vid den tidpunkt då arbetet inleds lämnar in en anmälan med uppgift om de utsända arbetstagarna, arbetets varaktighet, platsen för arbetet och typ av tjänst. Anmälan skulle kunna innehålla uppgifter som styrker att de utsända arbetstagare som är tredjelandsmedborgare lagligen vistas i det land där tjänsteleverantören är etablerad, har visum och är lagligen anställda i det landet. Kommissionen gör också bedömningen att bestämmelser som föreskriver en systematisk förhandskontroll för utsändning av arbetstagare, inklusive krav på särskilt förhandstillstånd eller särskild förhandsregistrering, inte är proportionerliga.

Gällande *krav på en kontaktperson* drar kommissionen bl.a. slutsatsen att en mottagande medlemsstats krav på att företag som sänder ut arbetstagare till dess territorium ska ha en företrädare med hemvist i den medlemsstaten inte står i proportion till målet att säkerställa kontrollen av arbetstagarnas anställningsvillkor. Det bör vara tillräckligt att bland de utsända arbetstagarna utse en person som fungerar som mellanhand mellan det utländska företaget och den behöriga tillsynsmyndigheten.

När det gäller *behovet av att tillhandahålla nödvändiga handlingar* måste enligt kommissionen slutsatsen dras att den mottagande medlemsstaten i enlighet med proportionalitetsprincipen måste kunna kräva att de handlingar som upprättas på arbetsplatsen, t.ex. tidsrapporter eller arbetsmiljödokument, också finns tillgängliga där, för att kunna kontrollera att anställningsvillkoren följer bestämmelserna i direktivet. Den mottagande medlemsstaten får inte begära en andra omgång av handlingar om upplysningarna i de handlingar som krävs enligt bestämmelserna i den medlemsstat där företaget är etablerat i sin helhet är tillräckliga för att de nödvändiga kontrollerna ska kunna göras i den mottagande medlemsstaten.

Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet är genomfört i svensk rätt genom utstationeringslagen. Enligt 5 § utstationeringslagen ska arbetsgivare från andra länder, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag på de områden som ingår i direktivets s.k. hårda kärna för utstationerade arbetstagare, förutom i fråga om minimilön som inte regleras i lag.

Dessutom får enligt 5 a § en svensk arbetstagarorganisation kräva villkor enligt svenska kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder. En facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras i Sverige får vidtas endast under vissa förutsättningar. De villkor som krävs av den svenska arbetstagarorganisationen ska (1) motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare, (2) bara avse minimilön eller andra minimivillkor inom den hårda kärnan och (3) vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag. En sådan stridsåtgärd får inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal. För utstationerade uthyrda arbetstagare finns fr.o.m. den 1 januari 2013 en ny bestämmelse, 5 b § utstationeringslagen, som ger utökade möjligheter för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av utstationerade uthyrda arbetstagares arbets- och anställningsvillkor (prop. 2011/12:178, bet. 2012/13:AU5, rskr. 2012/13:53). En stridsåtgärd som vidtas trots att förutsättningarna inte är uppfyllda ska anses olovlig enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsmiljöverket är enligt 9 § förbindelsekontor och ska hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. En arbetstagarorganisation ska enligt 9 a § lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att gå till strid för.

Filiallagen

I lagen (1992:160) om utländska filialer m.m., nedan kallad filiallagen, har tidigare funnits ett krav på att svenska eller utländska medborgare, dvs. fysiska personer, som var bosatta utanför Sverige och som bedrev näringsverksamhet här, skulle ha en i Sverige bosatt föreståndare med ansvar för den verksamhet som bedrevs i landet. I samband med att tjänstedirektivet genomfördes i svensk rätt togs kravet på föreståndare bort inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), eftersom ett sådant krav bedömdes strida mot detta direktiv (prop. 2008/09:187, bet. 2009/10:NU6, rskr. 2009/10:18). Efter ändringarna i filiallagen i december 2009 gäller således kravet på bosatt föreståndare numera endast för svenska eller utländska medborgare som är bosatta utanför EES, 2 § filiallagen.

I Filiallagsutredningens betänkande *Utländsk näringsverksamhet i Sverige – En översyn av lagstiftningen om utländska filialer i ett EU-perspektiv* (SOU 2010:46) föreslogs bl.a. en generell skyldighet för utländska företag som bedrev verksamhet i Sverige att anmäla verksamheten till Bolagsverket och att utse en kontaktperson. Utredaren angav att rättsläget är osäkert när det gäller möjligheten att kräva att det på permanent basis finns personer på plats i Sverige som är behöriga att förhandla med arbetstagarorganisationerna och träffa svenska kollektivavtal, men att EU-domstolens praxis för närvarande inte pekar i den riktningen. Utredaren angav att om en mer långtgående lösning skulle bedömas vara nödvändig så skulle utstationeringslagen vara den rätta platsen för sådana regler och de arbetsrättsliga aspekterna av ett sådant system behöva utredas grundligt. Regeringen gick i proposition 2010/11:87 inte vidare med Filiallagsutredningens förslag i den del som gällde att införa en anmälningsskyldighet och kontaktperson i filiallagen. Regeringen angav att förslaget om anmälningsskyldighet inte skulle införas i filiallagen utan att det vore lämpligare att överväga att införa någon form av anmälningsskyldighet i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Regeringen meddelade att den avsåg att utreda detta inom kort.

Propositionen

Behovet av regler om anmälningsskyldighet vid utstationering

Regeringen konstaterar i proposition 2012/13:71 att utstationeringsdirektivet inte innehåller några bestämmelser om vilka administrativa regler som medlemsstaterna ska uppställa för att kontrollera att direktivet följs. Det finns således inte något krav i direktivet på att anmäla utstationeringen.

Reglerna för utstationering i Sverige bygger på att det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som utstationeras hit från utlandet. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljön och är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen.

För att reglerna i denna lag ska fungera i praktiken och för att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet är det enligt regeringens mening nödvändigt att arbetstagarorganisationerna och myndigheterna får kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare i Sverige. Arbetstagarorganisationerna och myndigheterna måste även ha en reell möjlighet att kontakta arbetsgivaren. Vad gäller myndigheter är det främst Arbetsmiljöverket som måste kunna komma i kontakt med arbetsgivaren för att kunna kontrollera arbetsmiljön på arbetsplatsen. Även andra myndigheter, såsom Polisen, Skatteverket och Kronofogdemyndigheten, kan ha intresse av att kunna komma i kontakt med utländska arbetsgivare som bedriver verksamhet här.

Mot bakgrund av vad som angetts ovan anser regeringen att det bör införas en skyldighet för utländska arbetsgivare att anmäla att arbetsgivaren bedriver verksamhet i Sverige med utstationerade arbetstagare. Syftet med regeln är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och att skydda de utstationerade arbetstagarna.

Ett krav på att utländska arbetsgivare ska anmäla sin verksamhet i Sverige kan enligt regeringens mening inte anses som diskriminerande. All näringsverksamhet som bedrivs i Sverige av företag som är etablerade här eller av enskilda näringsidkare måste redovisas till behöriga myndigheter. Däremot är ett sådant krav att betrakta som en inskränkning i den fria rörligheten för tjänster inom EU enligt artikel 56 i FEUF. Syftet med kravet på anmälan är dock att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket måste anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Förslaget till lagstiftning är ägnat att säkerställa att detta mål uppnås och det kan enligt regeringens bedömning inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Kravet på anmälan utgör därmed en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

Anmälan av en utstationering

Enligt regeringens mening bör en anmälan av en utstationering göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar sitt arbete i Sverige. Detta bör framgå direkt av lagtexten (10 § första stycket).

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen och är således den myndighet som utländska arbetsgivare och arbetstagare ska vända sig till för att få information om vilka arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid utstationering här. Det är i Sverige främst Arbetsmiljöverket som ska använda det elektroniska informationsutbytes-system som nyligen har tagits fram inom EU (Internal Market Information System, IMI) som nu håller på att anpassas för att användas i utstationer-

ingssituationer. Regeringen anser att det är en fördel om alla utstationeringsfrågor, i den utsträckning det är möjligt, hålls samman inom en myndighet, vilket gör det lämpligt att anmälan om utstationeringen görs till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket är också den myndighet som bör utöva tillsyn över att reglerna följs.

Regeringen anför i propositionen att den delar Lagrådets bedömning att frågan om vilka uppgifter som en arbetsgivare ska anmäla blir av avgörande betydelse för hur hela systemet med en anmälningsskyldighet kommer att fungera. I propositionen föreslås dock inte att de uppgifter som ska anmälas ska framgå av lagen. I stället ges regeringen ett bemyndigande att meddela föreskrifter bl.a. om vad anmälan ska innehålla och det klargörs att regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer har föreskriftsrätt i fråga om hur anmälan ska vara utformad (12 § första respektive andra stycket). Regeringen anför i propositionen (s. 30) att dessa uppgifter bör anges i en förordning till utstationeringslagen. Anmälan bör göras skriftligen. Anmälningsskyldigheten bör kunna fullgöras så enkelt som möjligt och anmälan bör i huvudsak vara internetbaserad. I den bör det bara anges sådana uppgifter som är nödvändiga för att syftet med regleringen ska uppfyllas. De uppgifter som avses är t.ex. arbetsgivarens namn eller firma, hemvist (om arbetsgivaren är en enskild näringsidkare) eller säte (om arbetsgivaren är en juridisk person) och kontaktuppgifter till en företrädare för arbetsgivaren. Vidare bör det bl.a. anges vilken typ av tjänster som ska tillhandahållas i Sverige, den planerade tidsperioden när tjänsterna ska tillhandahållas här och platsen där tjänsterna ska tillhandahållas.

Anmälan av kontaktperson och dennes behörighet

För att reglerna i utstationeringslagen ska kunna fungera i praktiken och för att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet är det nödvändigt att arbetstagarorganisationer samt Arbetsmiljöverket och andra myndigheter kan kontakta utländska arbetsgivare i Sverige. Även om kommissionens meddelande KOM(2006) 159 endast nämner tillsynsmyndigheternas behov av en kontaktperson och inte arbetstagarorganisationernas, får det enligt vad regeringen anför förutsättas att en sådan kontaktperson ska kunna fungera som mellanhand även i förhållande till arbetstagarorganisationerna. I Sverige är det arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare.

Regeringen anser därför att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare hit bör åläggas att utse en kontaktperson i Sverige och att ange vem som är kontaktperson i sin anmälan till Arbetsmiljöverket (11 § första stycket). Kravet kan uppfyllas genom att en av de utstationerade arbetstagarna utses till kontaktperson. Om arbetsgivaren finner det lämpligare, kan arbetsgivaren i stället för att utse en arbetstagare utse någon annan person som vistas i Sverige till kontaktperson. Anmälan bör göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige.

Regeringen konstaterar att ett krav på att utländska arbetsgivare ska utse en kontaktperson med viss behörighet är att betrakta som en inskränkning i den fria rörligheten för tjänster i artikel 56 i FEUF. Kravet på en kontaktperson som ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda syftar till att skydda de utstationerade arbetstagarna. Detta utgör ett tvingande skäl av allmänintresse. Förslaget till lagstiftning som läggs fram i propositionen är enligt regeringens bedömning ägnat att säkerställa att detta mål uppnås, och det går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet. Kravet på kontaktperson utgör därmed en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

Enligt förslaget är kontaktpersonen avsedd att vara myndigheters och arbetstagarorganisationers möjlighet att få kontakt med arbetsgivaren. Kontaktpersonen bör också vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar (11 § andra stycket). Detta är nödvändigt t.ex. för att arbetstagarorganisationerna ska kunna delge arbetsgivaren en förhandlingsframställan och för att Arbetsmiljöverket ska kunna delge förbud mot att fortsätta att utföra farliga arbeten. Regeringen anser att det vore en fördel att inte göra kontaktpersonens behörighet att ta emot delgivningar beroende av fullmakt eller annat särskilt bemyndigande från arbetsgivaren. Det bör därför framgå direkt av lagtexten att sådan behörighet ska anses föreligga redan genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen bör även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda (11 § tredje stycket). Det kan gälla exempelvis anställningsavtal som visar att arbetstagarna har sådana villkor inom den s.k. hårda kärnan som är minst lika förmånliga som minimivillkoren enligt ett svenskt kollektivavtal för den aktuella branschen, nödvändig dokumentation enligt arbetsmiljölagstiftningen och arbetstidsjournaler. I Sverige är det arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare. För att denna uppgift ska kunna fullgöras behöver enligt regeringens mening inte bara Arbetsmiljöverket utan även arbetstagarorganisationerna kunna begära att få tillgång till handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Förutom att kunna tillhandahålla handlingar bör kontaktpersonen vid behov kunna förmedla uppgifter till och ta kontakt med någon som är behörig att företräda arbetsgivaren.

Regeringen anser att om arbetstagarnas villkor inte skulle nå upp till minimistandarden enligt ett svenskt centralt kollektivavtal för den aktuella branschen och arbetsgivaren inte ändrar arbetstagarnas villkor så att de uppnår en sådan standard, kan arbetstagarorganisationerna med den föreslagna ordningen delge kontaktpersonen en förhandlingsframställan.

Innehållet i en anmälan av kontaktperson föreslås inte framgå av lagen. Av lagen framgår emellertid att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer har föreskriftsrätt när det gäller vad anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad (12 § andra stycket). Enligt vad som

anges i propositionen (s. 38) bör dessa uppgifter regleras i en förordning till utstationeringslagen. Anmälan bör göras skriftligen. Anmälningsskyldigheten bör kunna fullgöras så enkelt som möjligt, och anmälan bör i huvudsak vara internetbaserad. I anmälan bör bara anges sådana uppgifter som är nödvändiga för att syftet med regleringen ska uppfyllas. Anmälan bör t.ex. innehålla uppgift om vem som utsetts till kontaktperson och på vilken adress och telefonnummer han eller hon kan nås i Sverige.

När det gäller handlingarna anför regeringen att tanken inte är att handlingarna ska hållas tillgängliga på plats i Sverige, utan just att de ska kunna tillhandahållas. Detta innebär att arbetsgivaren kan välja mellan att ha handlingarna på plats eller att skicka dem till kontaktpersonen när denne har blivit uppmanad att tillhandahålla handlingar.

Regeringens bedömning av de rättsliga möjligheterna att även ge kontaktpersonen behörighet att bl.a. ingå kollektivavtal med svenska arbetsgivarorganisationer redovisas i avsnittet Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal nedan.

Ändrade uppgifter och undantag från anmälningsskyldigheten

Regeringen anser att om en utländsk arbetsgivare har anmält utstationering av arbetstagare i Sverige, bör arbetsgivaren också vara skyldig att till Arbetsmiljöverket anmäla om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts (10 § andra stycket). Det kan t.ex. gälla att tiden för utstationeringen har förlängts, att arbetsgivaren utför andra tjänster än vad som anmälts eller att kontaktuppgifterna till den som utsetts till kontaktperson har ändrats. De ändrade uppgifterna bör anmälas till Arbetsmiljöverket senast inom tre dagar från det att förändringen sker.

För att undvika att reglerna om anmälningsskyldighet blir onödigt betungande är det lämpligt att göra ett undantag för kortare utstationeringar. Enligt regeringen är fem dagar i ett sammanhang en lämplig tidsgräns för att skilja ut sådana kortare utstationeringar där krav på anmälan eller kontaktperson inte bedöms som nödvändig. Något krav på anmälan eller kontaktperson bör därför inte gälla om verksamheten i Sverige pågår under högst fem kalenderdagar (10 § tredje stycket och 11 § fjärde stycket).

Regeringen anser vidare att den, med stöd av bestämmelserna i 8 kap. 3 § regeringsformen, bör bemyndigas att meddela föreskrifter om undantag från reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson (12 § första stycket). Möjligheten för regeringen att meddela undantag kan avse t.ex. undantag för en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänster.

Uppgiftshantering i förhållande till personuppgiftslagen

Enligt regeringens mening är Arbetsmiljöverkets behandling av de aktuella personuppgifterna tillåten enligt personuppgiftslagen (1998:204). Någon särreglering behövs inte för Arbetsmiljöverkets verksamhet. Arbetsmiljöverket har en rättslig skyldighet att utöva tillsyn över arbetsmiljön hos utstatione-

rande arbetsgivare i Sverige. Myndigheten kommer med de föreslagna reglerna även att få en rättslig skyldighet att utöva tillsyn över att reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs. Enligt regeringens bedömning kan myndighetens behandling av de aktuella personuppgifterna därför grunda sig på 10 § b) personuppgiftslagen enligt vilken sådan behandling är tillåten om det är nödvändigt för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet.

Ett viktigt syfte med att införa anmälningsskyldigheten är att arbetstagarorganisationer i Sverige ska kunna ta del av uppgifterna. Enligt personuppgiftslagen finns en rätt till spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter under samma förutsättningar som annan behandling av personuppgifter är tillåten. Arbetstagarorganisationerna har i utstationeringssituationer ett ansvar för att övervaka att utstationerande arbetsgivare tillämpar arbets- och anställningsvillkor som är minst lika förmånliga som de minimivillkor inom den s.k. hårda kärnan som följer av ett svenskt centralt kollektivavtal för den aktuella branschen. Detta bör enligt regeringens bedömning anses vara en rättslig skyldighet enligt 10 § b) personuppgiftslagen, en arbetsuppgift av allmänt intresse enligt 10 § d) personuppgiftslagen eller ett ändamål som rör ett berättigat intresse enligt 10 § f) samma lag. Även den behandling som arbetstagarorganisationerna genomför när de kräver ut uppgifter från det nya registret bör därför anses tillåten enligt personuppgiftslagen.

Tillsyn och sanktioner

Eftersom Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen, med undantag för vissa speciallagar, är Arbetsmiljöverket den myndighet som enligt regeringens mening är naturligt lämpad för uppdraget att utöva tillsyn över den föreslagna anmälningsskyldigheten och reglerna om kontaktperson (13 §). Att myndigheten också är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen utgör ytterligare ett skäl för att Arbetsmiljöverket bör tilldelas denna uppgift.

För att se till att skyldigheterna att anmäla utstationeringen och utse och anmäla en kontaktperson följs och respekteras av de arbetsgivare som omfattas av kraven bör det enligt regeringens mening finnas effektiva och ändamålsenliga sanktionsmöjligheter. Regeringen anser att en sanktionsavgift liknande den som finns i arbetsmiljölagen (1977:1160), nedan förkortad AML, är en lämplig sanktion för att beivra överträdelser av anmälningsskyldigheten och skyldigheten att utse och anmäla en kontaktperson (14 § första stycket). En sanktionsavgift kan riktas mot en juridisk person, vilket är en fördel eftersom en utredning för att identifiera en för arbetsgivaren ansvarig fysisk person då kan undvikas. Det bör anges i lagen i vilka fall en sanktionsavgift ska tas ut. Även vissa andra grundläggande förutsättningar för att en sanktionsavgift ska få tas ut bör framgå av lagen.

För att sanktionsavgiften ska vara ett effektivt medel för att upprätthålla att reglerna följs, bör den enligt regeringens uppfattning inte förutsätta uppsåt eller oaktsamhet (14 § andra stycket). De fördelar från utredningssynpunkt som finns med att ålägga den juridiska personen sanktionsavgiften skulle gå förlorade om tillsynsmyndigheten måste utreda uppsåt eller oaktsamhet. Vidare bör en överträdelse kunna leda till en snabb reaktion från tillsynsmyndigheten i form av en sanktionsavgift. Detta kräver att sanktionsavgiften ska kunna tas ut utan någon närmare utredning av personligt ansvar. En avgiftsskyldighet som bygger på strikt ansvar bidrar till att sanktionssystemet är enkelt och effektivt.

Regeringen anser att avgiften ska få jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra den enligt angiven beräkningsgrund (14 § tredje stycket). Detta gör det möjligt att beakta de omständigheter som ligger till grund för utebliven anmälan. Enligt förarbetena till AML bör bestämmelsen om jämkning i den lagen tillämpas varsamt så att den förebyggande effekten inte går förlorad, och viss ledning bör kunna hämtas i Arbetsdomstolens praxis när det gäller jämkning av allmänt skadestånd (prop. 1993/94:186 s. 53). Motsvarande bör gälla vid jämkning enligt utstationeringslagen. Möjligheten att jämka eller efterge avgiften bör kunna tillämpas såväl av Arbetsmiljöverket som i de allmänna förvaltningsdomstolarna. Regeringen anser mot bakgrund av reglerna om jämkning och eftergift att den föreslagna ordningen är förenlig med Europakonventionens s.k. oskuldspresumtion. Sanktionsavgiften bör tillfalla staten (14 § fjärde stycket).

Regeringen bör enligt förslaget ges ett bemyndigande att meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgiften (15 § första stycket). Av lagen bör det dock framgå att en sådan föreskrift ska ange hur avgiften ska beräknas för olika slag av överträdelser (15 § andra stycket). För att sanktionsavgiften ska vara en effektiv sanktion bör avgiftens storlek vara ekonomiskt kännbar. Den ska också stå i proportion till överträdelsen. Avgiften bör bestämmas till lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor.

Regeringen anser att det är lämpligt att förfarandet när en sanktionsavgift ska tas ut utformas på ett sätt som motsvarar de regler om sanktionsavgift som finns i AML. Det innebär att påförande av sanktionsavgift i första hand sker genom avgiftsföreläggande från Arbetsmiljöverket (16 §). Om ett avgiftsföreläggande inte godkänns prövas sanktionsavgiften av förvaltningsrätten efter ansökan av Arbetsmiljöverket (17 §). Regeringen delar Kronofogdemyndighetens bedömning att det även behövs en bestämmelse om verkställighet av sanktionsavgiften i utstationeringslagen (18 §). Bestämmelsen bör, med vissa språkliga justeringar, utformas på samma sätt som bestämmelsen i 8 kap. 8 § AML. Det behövs enligt regeringens mening även en bestämmelse om preskription av beslutad sanktionsavgift. Bestämmelsen bör, med vissa språkliga justeringar, utformas på samma sätt som bestämmelsen i 8 kap. 10 § AML.

Arbetsmiljöverket ska få besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren inte anmäler förändring av verksamheten, har en kontaktperson som inte uppfyller sina skyldigheter eller gör en oriktig eller bristfällig anmälan (19 §). Ett sådant beslut om föreläggande ska få förenas med vite. Arbetsmiljöverket ska få besluta att ett sådant föreläggande ska gälla omedelbart. Arbetsmiljöverkets beslut om föreläggande som har förenats med vite ska få överklagas till allmän förvaltningsdomstol (20 §). Prövningstillstånd ska krävas vid överklagande till kammarrätten.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson bör enligt förslaget träda i kraft den 1 juli 2013. Eftersom en utstationering kan pågå under en längre tid, bör även utstationeringar som påbörjats före ikraftträdandet och som pågår vid ikraftträdandet omfattas av reglerna. Någon övergångsbestämmelse behövs därför enligt regeringens mening inte.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan inledningsvis konstatera att Europa fortfarande befinner sig i ett mycket bekymmersamt ekonomiskt och sysselsättningsmässigt läge. Enligt kommissionens sysselsättningsrapport för fjärde kvartalet 2012 backade den europeiska ekonomin med 0,5 procent under kvartalet samtidigt som sysselsättningsnivån sjönk med 0,2 procentenheter jämfört med samma kvartal 2011. De senaste fyra åren har 2,3 procent av alla arbetstillfällen försvunnit i EU, medan vissa sektorer som industrin (7,9 procent) och byggbranschen (15,1 procent) har drabbats av ännu större bortfall.

En väl fungerande inre marknad och fri rörlighet för varor, tjänster och människor är enligt utskottets mening ett viktigt vapen i kampen för att se till att människor kan återkomma i arbete i Europa. Möjligheten för företag att utstationera personal för arbete i andra medlemsstater är ett viktigt inslag i den fria marknaden för tjänster. Enligt den särskilda rapport om utstationeringar som inkluderats i kommissionens sysselsättningsrapport har utstationeringarna – indirekt mätta som utfärdande av vissa socialförsäkringsblanketter som är kopplade till utstationeringar – stigit från ca 1 miljon registrerade utstationeringar 2009 till ca 1,2 miljoner registrerade utstationeringar 2011. Nettoflödet går från södra och östra till norra och västra Europa. Enligt kommissionens beräkningar utstationerades knappt 12 000 arbetstagare från Sverige 2011, medan knappt 25 000 arbetstagare utstationerades till Sverige samma år.

Utstationeringar är således en viktig del av en väl fungerande inre marknad. Det är samtidigt enligt utskottets mening av yttersta vikt att de utstationeringar som görs till Sverige fungerar som en del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det innebär bl.a. att de utstationerade arbetstagarna ska tillerkännas de villkor som gäller på den svenska arbetsmarknaden och att svenska myndigheter och arbetstagarorganisationer ges faktisk

möjlighet att se till att dessa villkor upprätthålls. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen vid bl.a. utstationeringar. Arbetstagarorganisationerna har i utstationeringssituationer i Sverige ett ansvar för att övervaka att utstationerande arbetsgivare tillämpar arbets- och anställningsvillkor som är minst lika förmånliga som de minimivillkor inom den s.k. hårda kärnan som följer av ett svenskt centralt kollektivavtal för den aktuella branschen.

Regeringen föreslår i propositionen att det införs dels en skyldighet att anmäla pågående utstationeringar, dels en skyldighet att utse och anmäla en kontaktperson som bl.a. ska tillhandahålla dokument som styrker att de nödvändiga villkoren upprätthålls. Syftet med anmälan är att tillförsäkra utstationerade arbetstagare i Sverige samma grundvillkor som svenska arbetstagare. Utskottet välkomnar att regeringen genom dessa förslag bidrar till att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken och till att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet.

Anmälan av utstationeringen

En grundförutsättning för att arbetstagarorganisationer och Arbetsmiljöverket effektivt ska kunna övervaka villkoren vid utstationeringar på svensk arbetsmarknad är att utstationeringen kommer till deras kännedom. Utskottet ställer sig därför bakom förslaget att införa en anmälningsskyldighet vid utstationering i utstationeringslagen. Utskottet ser också ett stort värde i att skyldigheten föreslås inträda så snart en utstationerad arbetstagare påbörjat arbete i Sverige, så att arbetstagarorganisationer och myndigheter ges möjlighet att omedelbart inleda och i tid granska att villkoren på den svenska arbetsmarknaden upprätthålls. Även ett krav på att ändrade förhållanden ska anmälas är enligt utskottets mening nödvändigt för att systemet ska fungera väl och det avsedda skyddet ska kunna uppnås.

Samtidigt framstår det enligt utskottets mening som välbetänkt att inte göra anmälningsskyldigheten ovillkorlig. Vid mycket korta utstationeringar är det svårare att argumentera för att den inskränkning i den fria rörligheten som krav på anmälan utgör skulle vara motiverad av ett tvingande skäl av allmänintresse, på det sätt som krävs enligt EU-domstolens fasta praxis. Utskottet ställer sig därför bakom regeringens förslag att inte införa anmälningsskyldighet för utstationeringar som varar fem dagar eller kortare.

Det är enligt utskottets mening angeläget att inte göra regelverket onödigt betungande, dels eftersom det riskerar att leda till minskat företagande och minskad tjänsteproduktion i Sverige, dels eftersom det skulle kunna leda till att det svenska regelverket kommer i konflikt med EU-rätten. Det är i sammanhanget lovvärt att anmälningsförfarandet enligt vad regeringen anför ska göras så enkelt som möjligt och huvudsakligen vara internetbaserat, liksom att regeringen ges möjlighet att meddela undantag för exempelvis en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänster.

När det gäller hanteringen av personuppgifter ställer sig utskottet bakom regeringens bedömning att Arbetsmiljöverkets behandling av de aktuella personuppgifterna är tillåten enligt personuppgiftslagen. Utskottet instämmer också i att även den behandling som arbetstagarorganisationerna genomför när de kräver ut uppgifter från det nya registret får anses vara tillåten enligt personuppgiftslagen.

Anmälan av kontaktpersonen och tillhandahållandet av handlingar

Som regeringen konstaterar finns det i utstationeringsdirektivet inget krav på att utse en kontaktperson vid utstationeringar. Trots detta skulle en skyldighet att anmäla en kontaktperson enligt utskottets mening innebära ett viktigt steg framåt när det gäller att förena den svenska arbetsmarknadsmodellen med de krav som ställs på fri rörlighet i artiklarna 56 och 57 i FEUF. Som tidigare nämnts är en kärnpunkt i det svenska systemet att det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare. Det är därför nödvändigt att arbetstagarorganisationer liksom Arbetsmiljöverket och andra myndigheter kan kontakta utländska arbetsgivare i Sverige. Mot denna bakgrund delar utskottet regeringens bedömning att arbetsgivare vid utstationeringar bör ges en skyldighet att anmäla en kontaktperson.

Av propositionen framgår att kontaktpersonen ska kunna vara någon av arbetstagarna eller en annan person som vistas i Sverige. Utskottet välkomnar en sådan lösning. Även om det finns uppenbara fördelar med att en av arbetstagarna utgör kontaktperson – eftersom denne befinner sig på arbetsplatsen – kan det finnas situationer där andra lösningar framstår som mer ändamålsenliga. Av betydelse är enligt utskottets mening att det finns en beredskap för att en kontaktperson under hela utstationeringstiden ska kunna gå att nå i Sverige. Av EU-domstolens praxis framgår att det däremot sannolikt inte vore möjligt att ställa krav på att kontaktpersonen ska vara bosatt i Sverige eller att dennes närvaro i landet ska sträcka sig utöver utstationeringstiden. Att så är fallet understryker enligt utskottets mening vikten av att utstationeringen och kontaktpersonen anmäls senast när utstationeringen påbörjats, för att arbetstagarorganisationer och myndigheter ska ges tid att utföra sina uppgifter i det svenska systemet.

För att systemet ska fungera väl måste kontaktpersonen inte bara gå att nå utan även vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. Om arbetstagarnas villkor inte skulle nå upp till minimistandarden enligt ett svenskt centralt kollektivavtal för den aktuella branschen och arbetsgivaren inte ändrar arbetstagarnas villkor så att de uppnår en sådan standard, kan arbetstagarorganisationerna delge kontaktpersonen en förhandlingsframställan. Utskottet anser att regeringens förslag även i denna del är väl avvägt. Mot bakgrund av att det är önskvärt att arbetstagarorganisationernas och myndighetens tillsyn ska kunna inledas så snart utstationeringen påbörjats vill utskottet särskilt lyfta fram fördelen med att inte göra kontaktpersonens behörighet att ta emot delgivningar beroende av fullmakt

eller annat särskilt bemyndigande från arbetsgivaren. I regeringens förslag får kontaktpersonen i stället sin behörighet genom själva anmälan. Utskottet återkommer till frågan om en vidare behörighet för kontaktpersonen i avsnittet Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal nedan.

En viktig uppgift som kontaktpersonen ska fylla enligt regeringens förslag är att tillhandahålla dokument som kan styrka att villkoren på den svenska arbetsmarknaden är uppfyllda. Utskottet delar regeringens uppfattning att såväl Arbetsmiljöverket som arbetstagarorganisationerna måste ha rätt att begära att få tillgång till dokumenten, eftersom dessa aktörer gemensamt ansvarar för tillsynen vid utstationeringar på svensk arbetsmarknad. Utskottet vill understryka att skyldigheten att tillhandahålla dokument inte innebär att de nödvändigtvis måste förvaras i Sverige under utstationeringen, utan att de på begäran ska kunna tillhandahållas. Det torde enligt utskottets mening samtidigt vara av vikt att detta inte medför någon betydande fördröjning av möjligheterna att övervaka arbetstagarernas villkor.

Tillsyn och sanktioner

Utskottet delar regeringens bedömning att det är lämpligt att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att utöva tillsyn över den nya lagstiftningen. Myndigheten utövar i dag tillsyn över huvuddelen av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen. Myndigheten är också förbindelsekontor enligt utstationeringslagen. Det framstår därför som naturligt att verket görs till tillsynsmyndighet även över de nya bestämmelserna om anmälningsskyldighet.

När det gäller sanktioner mot de arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna föreslår regeringen i vissa fall införande av s.k. sanktionsavgifter och i andra fall föreläggande om rättelse som kan förenas med vite. Vissa system med sanktionsavgifter vid överträdelser finns redan i dag i AML. Utskottet ställer sig bakom regeringens ståndpunkt att skyldigheten att anmäla utstationering och kontaktperson är av den karaktären att sanktionsavgifter kan vara ett effektivt instrument. Utskottet anser också att ett system med vitesförelägganden för att åstadkomma rättelse vid mindre allvarliga överträdelser är ändamålsenligt.

Utskottet noterar också att förslaget i denna del ingår i en större förändringsprocess eftersom regeringen sett anledning att överväga om hela sanktionssystemet på arbetsmiljö- och arbetstidsområdet skulle kunna effektiviseras genom en ökad användning av sanktionsavgifter. Förslag med denna innebörd har nyligen avlämnats till riksdagen i proposition 2012/13: 143 Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna. Det är enligt utskottets mening ändamålsenligt att sanktionsbestämmelserna i utstationeringslagen utformas på ett sådant sätt att de passar väl in i det närliggande systemet för sanktioner enligt AML.

Utskottet noterar vidare att det i fråga om såväl förslagen gällande AML i nämnda proposition som förslagen gällande utstationeringslagen föreslås att det – till skillnad från vad som är fallet på arbetsmiljöområdet

i dag – ska bli obligatoriskt för Arbetsmiljöverket att i första hand pröva om överträdelse har skett genom ett avgiftsföreläggande. Endast i de fall där ett sådant föreläggande inte godkänns av arbetsgivaren ska Arbetsmiljöverket ansöka om att få saken prövad i domstol. Utskottet ser positivt på att förfarandet med avgiftsföreläggande blir huvudalternativ. En ordning där domstolsprövning kan undvikas bör enligt utskottets bedömning kunna medföra effektivitetsvinster.

En annan viktig fråga när det gäller utformningen av sanktionssystemet gäller arbetsgivarens ansvar. Regeringen förordar i propositionen ett system med s.k. strikt ansvar, dvs. att en överträdelse inte förutsätter uppsåt eller oaktsamhet för att medföra ansvar. Utskottet anser att ansvarsfrågan innehåller en viktig avvägning mellan å ena sidan effektivitet och å andra sidan rättssäkerhet. Utskottet delar regeringens bedömning att de fördelar från utredningssynpunkt som finns med att ålägga den juridiska personen sanktionsavgiften skulle gå förlorade om tillsynsmyndigheten måste utreda uppsåt eller oaktsamhet. Utskottet är samtidigt medvetet om att regelverket inte får komma i konflikt med den s.k. oskuldspresumtionen i Europakonventionen, dvs. att var och en som blivit anklagad för brott ska betraktas som oskyldig till dess hans eller hennes skuld lagligen fastställts.

Utskottet vill lyfta fram att det i den redovisning som ges i propositionen (s. 45) framgår att Europadomstolens praxis innebär att presumtioner är tillåtna under förutsättning att de hålls inom rimliga gränser och att det görs en nyanserad och inte alltför restriktiv prövning av befrielsegrunderna i varje enskilt fall. Under förutsättning att det finns möjligheter att jämka sanktionsavgiften i situationer där en sådan sanktion vore oskälig bör förslaget enligt utskottets bedömning inte strida mot Europakonventionen. Utskottet återkommer nedan till hur en sådan jämningsbestämmelse bör utformas. Eftersom det skulle uppstå en betydande effektivitetsförlust om Arbetsmiljöverket skulle behöva utreda uppsåt eller oaktsamhet anser utskottet i likhet med regeringen att det vid en sammanvägd bedömning är ändamålsenligt med en konstruktion med strikt ansvar.

Särskilt om nedsättning av sanktionsavgiften, m.m.

Regeringen föreslår att en sanktionsavgift ska kunna jämkas eller efterges vid vissa överträdelser av anmälningsskyldigheten (14 § tredje stycket utstationeringslagen). Bestämmelsen är likalydande med den som finns i 8 kap. 6 § andra stycket AML, där det sägs att en avgift kan jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra avgiften enligt angiven beräkningsgrund. Regeringen anför också (s. 45) att ledning för bestämmelsens tillämpning kan hämtas i förarbetena till AML (prop. 1993/94:186 s. 53). Utskottet delar regeringens bedömning att det finns ett värde i att jämningsbestämmelsen i utstationeringslagen överensstämmer med motsvarande bestämmelse i AML.

Utskottet kan emellertid konstatera att regeringen i proposition 2012/13:143 har vidareutvecklat sitt resonemang gällande bl.a. jämningsbestämmelser vid strikt ansvar och därför i nämnda proposition föreslår en ändrad lydelse av jämningsbestämmelsen i 8 kap. 6 § andra stycket AML. Regeringen anför i proposition 2012/13:143 (s. 78) bl.a. att den, mot bakgrund av att området för tillämpning av sanktionsavgifter utökas, anser att det finns skäl att närmare överväga hur regeln om nedsättning av sanktionsavgift ska utformas för att uppfylla de krav som ställs enligt Europakonventionen. Sanktionsavgiften bygger på ett objektiva (strikt) ansvar, och för att ett sådant inte ska komma i konflikt med oskyldighetspresumtionen i Europakonventionen bör det, som ovan nämnts, enligt praxis från Europadomstolen finnas möjlighet till en nyanserad och inte alltför restriktiv prövning av förutsättningarna för att undgå avgift i varje enskilt fall. Vid utformningen av reglerna är det enligt regeringens uppfattning nödvändigt att hitta en balans mellan å ena sidan långtgående och generösa regler om nedsättning som riskerar att onödigt komplicera systemet och göra det ineffektivt, och å andra sidan följer av det objektiva ansvaret som är oacceptabla ur rättssäkerhetssynpunkt.

Det får enligt utskottets bedömning – sett till såväl bestämmelsernas språkliga utformning som de resonemang som förs i proposition 2012/13:71 – antas vara regeringens avsikt att förslaget att införa ett system med sanktionsavgifter i utstationeringslagen bör utformas med ledning av motsvarande bestämmelser om sanktionsavgift i AML. Utskottet anser också att en sådan ordning är den lämpligaste. Mot denna bakgrund anser utskottet att det fortsatta lagstiftningsarbete som regeringen redovisar i proposition 2012/13:143 i fråga om bl.a. jämningsbestämmelser vid strikt ansvar bör beaktas när det gäller införandet av motsvarande bestämmelser i utstationeringslagen.

Utskottet noterar att regeringen i förslaget till ny jämningsbestämmelse i 8 kap. 6 § andra stycket AML i proposition 2012/13:143 anför att jämning ska kunna ske i form av hel eller delvis nedsättning av sanktionsavgiften om endera av tre förutsättningar är uppfyllda: att överträdelsen är ringa, att överträdelsen är ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften. I författningsskottet till förslaget (s. 89–90) uttalas att en överträdelse kan anses som ringa när den vid en samlad bedömning framstår som obetydlig med hänsyn till det intresse som är avsett att skyddas genom föreskriften. När det gäller ursäktliga överträdelser ges som exempel att en överträdelse beror på en omständighet utanför arbetsgivarens kontroll. Slutligen framgår det att hel eller delvis nedsättning också kan ske om det skulle vara oskäligt att ta ut en avgift med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, t.ex. om den inte står i rimlig proportion till överträdelsen. Även om regleringen i AML, till skillnad från regleringen i utstationeringslagen, är tänkt att ligga till grund för föreskrifter som täcker in en mängd vitt skilda

situationer, anser utskottet att dessa tre förutsättningar bör kunna aktualisera nedsättning av sanktionsavgift även i fråga om överträdelse som gäller anmälningsskyldighet vid utstationering.

Utskottet föreslår därför att det i 14 § tredje stycket utstationeringslagen – med ändring av regeringens förslag i denna del – införs en jämningsbestämmelse med samma lydelse som regeringens förslag till ny lydelse av 8 kap. 6 § andra stycket AML i proposition 2012/13:143, nämligen att 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. Med en sådan formulering skulle jämningsbestämmelsen i utstationeringslagen ge en god balans mellan förutsebarhet och enkelhet. Samtidigt upprätthålls kopplingen till motsvarande bestämmelser i AML med tillhörande förarbeten och praxis. Som regeringen påpekar i proposition 2012/13:71 (s. 45) bör möjligheten till hel eller delvis nedsättning av avgiften kunna tillämpas av såväl Arbetsmiljöverket som i de allmänna förvaltningsdomstolarna, och sanktionsavgiften bör tillfalla staten.

Även när det gäller regleringen i 8 kap. 8 § AML av förfarandet när sanktionsavgift tas ut har regeringen i proposition 2012/13:143 gjort en smärre vidareutveckling som är av relevans i detta ärende. Av proposition 2012/13:143 (s. 90–91) framgår att regeringen föreslår att upplysningen i 8 kap. 8 § tredje stycket AML om att verkställighet får ske enligt utsökningsbalken tas bort, eftersom det av 3 kap. 1 § första stycket utsökningsbalken framgår att verkställighet får ske av en lagakraftvunnen dom från allmän förvaltningsdomstol. Även ett godkänt avgiftsföreläggande får verkställas med stöd i samma lagrum eftersom ett sådant ska anses som ett lagakraftvunnet avgörande av domstol. Mot denna bakgrund föreslår utskottet att även den likalydande upplysningen i regeringens förslag till 18 § tredje stycket utstationeringslagen tas bort.

Ikraftträdande

Utskottet noterar att regeringen föreslår att de nya reglerna ska träda i kraft den 1 juli 2013. De ändringar som föreslås påverkar utländska arbetsgivares skyldigheter när de utstationerar arbetstagare i Sverige. Utskottet instämmer i regeringens bedömning att det därför krävs insatser för att informera utländska arbetsgivare om de nya reglerna och att det även kan finnas behov av information till svenska företag och myndigheter som anlitar utländska arbetsgivare.

Sammanfattande ställningstagande

Utskottet välkomnar regeringens förslag om att i utstationeringslagen införa bestämmelser om en anmälningsskyldighet vid utstationeringar. Utskottet ställer sig också bakom att en sådan anmälan ska innehålla uppgift om en kontaktperson som på begäran ska kunna tillhandahålla dokument som styrker att arbetsvillkoren minst uppfyller kraven i den s.k.

hårda kärnan. Syftet med anmälningsskyldigheten är att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken och att Sverige därigenom ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet. Därmed förstärks skyddet för utstationerade arbetstagare i Sverige. Utskottet anser också att regeringens förslag gällande tillsyn och sanktioner av anmälningsskyldigheten är väl avvägda. Utskottet föreslår dock vissa ändringar i förhållande till regeringens förslag när det gäller nedsättning av sanktionsavgiften och förfarandet när sanktionsavgiften tas ut. Utskottet anser att ändringarna skapar en större likformighet i förhållande till motsvarande bestämmelser i arbetsmiljölagen enligt den nya lydelse som regeringen föreslagit i proposition 2012/13:143.

Utskottet anser således att riksdagen bör anta regeringens förslag till ändring i utstationeringslagen med de ändringar som utskottet föreslår i bilaga 3. Därmed tillstyrker utskottet delvis proposition 2012/13:71.

Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motioner med förslag om att kontaktpersonen ska ha behörighet att ingå kollektivavtal.

Jämför reservation (S, V) och särskilt yttrande (MP).

Sammanfattning

I detta avsnitt behandlar utskottet närmare frågan om kontaktpersonens behörighet med anledning av två följdmotioner med krav på att personen ska vara behörig att ingå svenska kollektivavtal för arbetsgivarens räkning. Utskottet anser att regeringens förslag om kontaktpersonens behörighet är väl avvägt sett till dels behovet av att bestämmelsen passar in i den svenska arbetsmarknadsmodellen, dels kravet att bestämmelsen inte ska komma i konflikt med EU-rätten. Bestämmelsen möjliggör enligt utskottets bedömning att utstationeringslagens övriga regler kan tillämpas i praktiken – vilket får förstås vara intentionen bakom såväl riksdagens tidigare tillkännagivande som motionerna – utan att den fria rörligheten för tjänster inskränks på ett oproportionerligt sätt. Utskottet anser därför inte att något nytt tillkännagivande till regeringen är nödvändigt och avstyrker motionerna.

Rättslig bakgrund

Utöver den rättsliga bakgrund som getts i föregående avsnitt kan följande vara av särskild relevans i detta sammanhang.

EU-rätten

EU-domstolen har inte direkt prövat frågan om huruvida ett krav på att kontaktpersonen ska ha rättskapacitet att företräda bolaget, bl.a. genom att vara behörig att förhandla och ingå kollektivavtal med arbetstagarorganisationer, är förenlig med EU-rätten.

ILO:s konventioner

Det är främst två ILO-konventioner som är av intresse i detta sammanhang:

- konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten
- konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.

Dessa konventioner har ratificerats av Sverige. Konvention nr 98 ingår också bland ILO:s åtta s.k. kärnkonventioner, som anses binda alla ILO:s medlemsstater oavsett ratifikation.

Enligt artikel 4 i konvention nr 98 ska staterna då det är nödvändigt vidta lämpliga åtgärder för att uppmuntra och främja att anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller deras organisationer å den ena sidan och arbetstagarorganisationer å den andra utvecklas och utnyttjas i största möjliga omfattning. Detta ska ske i syfte att skapa en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Enligt artikel 5 i konvention nr 154 ska staterna genom olika åtgärder främja kollektiva förhandlingar. Syftet med dessa åtgärder är bl.a. att kollektiva förhandlingar ska möjliggöras för alla arbetsgivare och alla grupper av arbetstagare som täcks av konventionen, att kollektiva förhandlingar ska utökas till alla frågor som enligt artikel 2 täcks av konventionen och att kollektiva förhandlingar inte ska hindras av att det saknas regler för den procedur som ska användas eller av att sådana regler är olämpliga eller otillräckliga. Med kollektiva förhandlingar avses enligt artikel 2 i detta sammanhang alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera organisationer av arbetsgivare, och å andra sidan, en eller flera arbetstagarorganisationer. Förhandlingarna ska ha ett visst syfte för att räknas som kollektiva i konventionens mening. Syftet ska vara att bestämma arbets- och anställningsvillkor eller att reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetsgivare eller deras organisationer och arbetstagarnas organisationer.

Riksdagens tillkännagivande

Riksdagen beslutade den 1 juni 2011 (2010/11:NU19, rskr. 2010/11:270) om ett tillkännagivande till regeringen om vad näringsutskottet anfört om behovet av en representant vid utstationering av arbetstagare till Sverige. Näringsutskottet anförde i betänkandet bl.a. följande (bet. 2010/11:NU19 s. 14).

Utskottet ansåg att det fanns skäl att i detta sammanhang betona betydelsen av att det införs krav på att företag etablerade i utlandet eller näringsidkare bosatta utomlands i samband med utstationering av arbetstagare till Sverige ska ha en representant i landet som är behörig att företräda dem i kontakter med myndigheter och vid förhandlingar med arbetstagarorganisationerna. Enligt utskottets uppfattning är införandet av detta krav bl.a. en förutsättning för att den svenska förhandlings- och avtalsmodellen ska fungera. Utan närvaro av en representant med sådan behörighet kan inte den svenska arbetsmarknadsmodellen fungera, och möjligheten att kontrollera att utstationerade arbetstagare har rimliga arbets- och avtalsvillkor begränsas kraftigt. Såvitt utskottet kunde bedöma borde ett sådant krav vara förenligt med EU-rätten under förutsättning att EU-medborgare från andra länder inte diskrimineras genom krav på bosättning i Sverige. Utskottet instämde således i vad som anförts i motion 2010/11:N4 (S, MP, V) och ansåg att riksdagen borde uppmana regeringen att återkomma med ett förslag som motsvarar det där skisserade.

Sammanfattningsvis ansåg utskottet alltså att riksdagen genom ett tillkännagivande borde uppmana regeringen att återkomma med förslag på åtgärder för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen genom krav på behörig representant för utländska företag och näringsidkare med personal utstationerad till Sverige med den inriktning som ovan redovisats. Utskottet förutsatte att beredningen av denna fråga hanterades skyndsamt och att regeringen så snart som möjligt skulle återkomma med lämpliga förslag.

Propositionen

Regeringen konstaterar (s. 35–36) att det inte har prövats av EU-domstolen om ett krav på en representant som är behörig att företräda bolaget – exempelvis genom att vara behörig att förhandla och ingå kollektivavtal med arbetstagarorganisationer – är tillåtet enligt EU-rätten. Kommissionen anger i meddelandet KOM(2006) 159 att det bör vara tillräckligt att bland de utsända arbetstagarna utse en person som fungerar som mellanhand mellan det utländska företaget och den behöriga tillsynsmyndigheten. Enligt regeringens bedömning tyder slutsatserna i meddelandet på att kommissionen inte skulle anse att ett krav på behörig representant är förenligt med EU-rätten.

Regeringen konstaterar att ett kollektivavtal reglerar arbets- och anställningsvillkoren för alla anställda som täcks av kollektivavtalets tillämpningsområde och typiskt sett har stor inverkan på villkoren för de anställda och för arbetsgivaren. En representant som är behörig att förhandla och ingå kollektivavtal måste därför enligt regeringens bedömning vara en person som är väl insatt i arbetsgivarens verksamhet och som arbetsgivaren har ett särskilt förtroende för. Mot denna bakgrund får det antas att en representant som är behörig att förhandla och ingå kollektivavtal skulle behöva vara en person i relativt högt uppsatt ställning i det utländska företagens

organisation. Det skulle medföra betydande kostnader och besvär för arbetsgivaren att ha en behörig representant på plats i Sverige i samband med all utstationering av arbetstagare hit. Ett sådant krav skulle därför innebära en relativt stor inskränkning i den fria rörligheten för tjänster. En inskränkning i den fria rörligheten för tjänster är tillåten endast om den kan motiveras av allmänintresset och är nödvändig och proportionerlig i förhållande till målet. Reglerna i utstationeringslagen bygger inte på att kollektivavtal nödvändigtvis ingås med en utländsk arbetsgivare, utan innebär framför allt en möjlighet för arbetstagarorganisationerna att sätta press på arbetsgivaren att upprätta en svensk minimistandard på villkoren inom direktivets områden.

Regeringen anser mot denna bakgrund att det inte kan bedömas som nödvändigt att en utstationerande arbetsgivare har en representant i Sverige som är behörig att ingå kollektivavtal så länge kollektivavtalsförhandlingar inte påkallats. Det bör vara tillräckligt att arbetsgivaren har en kontaktperson i Sverige och att en förhandlingsbehörig representant deltar om förhandlingar om ingående av kollektivavtal ska inledas. Bedömningen är att man med ett krav på anmälan om utstationeringen i kombination med ett krav på en kontaktperson uppnår samma resultat som arbetstagarorganisationerna och riksdagen efterfrågat, dvs. att reglerna i utstationeringslagen kan fungera i praktiken.

I regeringens förslag till lagstiftning återfinns inte något krav på att kontaktpersonen måste vara behörig att företräda arbetsgivaren i exempelvis arbetsrättsliga tvister.

Motionerna

Socialdemokraterna framför i kommittémotion 2012/13:A18 av *Ylva Johansson m.fl.* att regeringen måste uppfylla ett tidigare beslut från riksdagen och återkomma med förslag till lagstiftning som innebär att kontaktpersonen för det företag eller näringsidkare som utstationerat arbetskraft i Sverige också ska ha behörighet att vara företrädare i kontakter med myndigheter och arbetstagarorganisationer, ingå förhandlingar samt teckna exempelvis kollektivavtal. Partiet anser att skälen för riksdagens tidigare beslut fortfarande är starka. Regeringen anger i propositionen att detta krav skulle innebära tydliga merkostnader och besvär för arbetsgivaren. Socialdemokraterna menar tvärtom att detta skulle förenkla dialogen mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och myndigheter. Det skulle minska risken för utnyttjande av utländsk arbetskraft och stärka möjligheterna att undvika konflikt och stridsåtgärder. Arbetsgivaren kan – och kommer säkert i flera fall – att hålla en levande dialog med kontaktpersonen och ge denne instruktioner. Att normalisera en ordning där kontaktpersonen saknar befogenheter att företräda bolaget skulle enligt Socialdemokraternas mening göra kontakter med myndigheter och fackliga organisationer mer tidsödande och kostsamma, och undergräva intentionerna bakom propositio-

nens övriga förslag. Partiet anser därför att riksdagen bör ge regeringen till känna vad som anförs i motionen om krav på arbetsgivarrepresentant för tecknande av kollektivavtal.

Även *Vänsterpartiet* förordar i kommittémotion 2012/13:A19 av *Ali Esbati m.fl.* att riksdagen tillkännager för regeringen att den kontaktperson som arbetsgivaren har anmält vid utstationering ska ha rättskapacitet att förhandla och ingå bindande civilrättsliga kollektivavtal av svensk modell med arbetstagarorganisationer i Sverige. Partiet anser – i likhet med LO och TCO – att regeringens förslag i denna del är otillräckligt. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter förhandlar och tecknar bindande kollektivavtal. En grundläggande förutsättning för att kunna garantera utstationerade arbetstagare ett skydd mot social dumping i enlighet med utstationeringsdirektivet är enligt Vänsterpartiets mening att det finns en behörig representant att förhandla och träffa kollektivavtal med.

Den svenska kollektivavtalsmodellen förutsätter således att det vid utstationering finns en förhandlingsbehörig person på plats i Sverige med kapacitet att företräda arbetsgivaren. Detta torde även vara nödvändigt för att uppfylla de krav som följer av ILO:s konventioner 98 och 154. Partiet anför att Sverige redan har fått tung kritik från ILO för misslyckanden i fråga om att upprätthålla viktiga konventioner i samband med lex Laval. Det är också symptomatiskt för regeringens agerande att man efter Lavaldomen i EU-domstolen snabbt passade på att genomföra lagar som inskränkte konflikträtten i Sverige. Försöken att korrigera en del av de problem som uppstått har dock präglats av ett långsamt och halvhjärtat agerande. När problemet med kontaktperson i samband med utstationering ska åtgärdas i lag är det därför särskilt viktigt att ändringen blir substantiell och i linje med praxis i den svenska kollektivavtalsmodellen. Vänsterpartiet anser därför att den kontaktperson som arbetsgivaren anmält vid utstationering även ska ha rättskapacitet att förhandla och ingå bindande civilrättsliga kollektivavtal av svensk modell med arbetstagarorganisationer i Sverige.

Utskottets ställningstagande

När det gäller den fråga som tas upp i Socialdemokraternas och Vänsterpartiets motioner, dvs. kontaktpersonens behörighet att ingå civilrättsliga avtal i Sverige, i synnerhet kollektivavtal, kan utskottet inledningsvis konstatera att frågan inte berörs i utstationeringsdirektivet och inte heller direkt har prövats av EU-domstolen.

Det står samtidigt enligt utskottets mening klart att frågan inte kan avgöras utan att man beaktar de EU-rättsliga förutsättningarna. Av både EU-domstolens praxis och kommissionens vägledande meddelande framgår exempelvis att krav på att kontaktpersonen ska ha sin hemvist i den medlemsstat där utstationeringen sker inte har bedömts stå i proportion till målet att säkerställa kontrollen av arbetstagarnas anställningsvillkor. Utform-

ningen av bestämmelsen om kontaktpersonens behörighet måste avgöras på ett sådant sätt att den möjliggör att en svensk minimistandard upprätthålls på villkoren inom direktivets områden och att utstationeringslagen fungerar i praktiken. Samtidigt måste Sverige fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och inte bryta mot bestämmelserna om fri rörlighet för tjänster i artiklarna 56 och 57 i FEUF. En grundläggande förutsättning för utformningen av bestämmelsen är därför enligt utskottets bedömning att det EU-rättsliga utrymmet är begränsat.

Mot denna bakgrund anser utskottet att regeringens förslag är väl balanserat mellan de skilda hänsyn som måste tas. Införandet av en skyldighet att anmäla själva utstationeringen innebär att arbetstagarorganisationerna uppmärksammas på förekomsten av pågående utstationeringar. Genom denna skyldighet och skyldigheten att anmäla en kontaktperson ges arbetstagarorganisationerna enligt utskottets mening möjlighet att värna att svenska regler upprätthålls på svenska arbetsplatser, vilket är en kärnpunkt i den svenska modellen.

Mycket talar däremot enligt utskottets bedömning för att ett krav på att arbetsgivaren under hela utstationeringen skulle behöva ha en person på plats med behörighet att förhandla och ingå avtal, inte skulle anses proportionerligt vid en EU-rättslig prövning. Utskottet vill påminna om att EU-domstolen, exempelvis i Santos Palhoma-målet, uttalat att artikel 56 i FEUF enligt fast praxis innebär att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning – även om den är tillämplig på inhemska tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan åtskillnad – som innebär att den verksamhet som bedrivs av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat, där denne lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiv. Undantag från friheten att tillhandahålla tjänster kan enligt domstolen bara vara tillåtna i den mån de grundas på tvingande skäl av allmänintresse och är ändamålsenliga och proportionerliga.

Som regeringen påpekar skulle en person som är behörig att förhandla för arbetsgivarens räkning behöva ha mycket god insyn i företagets verksamhet, och det skulle medföra en betydande kostnad att ha en sådan person på plats under hela utstationeringen. Utskottet anser att det mot bakgrund av kravet på proportionalitet är svårt att se varför det inte skulle vara tillräckligt att arbetsgivaren säkerställer att en förhandlingsbehörig representant finns på plats vid behov, dvs. att en sådan person deltar om förhandlingar om ingående av kollektivavtal ska inledas.

Utskottet noterar också att det av den redovisning av gällande rätt i övriga nordiska länder som görs i propositionen framgår att krav på behörighet för kontaktpersonen att förhandla för arbetsgivarens räkning inte finns i vare sig den danska eller den norska lagstiftningen. I Finland finns i och för sig ett krav på att företrädaren ska vara behörig att agera i domstol på företagets vägnar. Det anges emellertid inte i lagen eller propositionen om företrädaren ska vara behörig att förhandla eller ingå kollektivav-

tal. Eftersom Finland tillämpar ett system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal är det enligt vad som anges i propositionen dessutom inte vanligt att utländska arbetsgivare ingår kollektivavtal i Finland. Därmed torde behörighetsfrågan vanligen inte aktualiseras vid utstationeringar i Finland. Utskottet kan därför konstatera att man inte heller i övriga nordiska länder – med liknande arbetsmarknadsmodeller som den svenska – bedömt det som nödvändigt att kräva förhandlingsbehörighet hos kontaktpersonen.

Utskottet anser inte heller att de argument som framförs av Vänsterpartiet gällande förslagens oförenlighet med kraven i ILO-konventionerna 98 och 154 framstår som övertygande. Utskottet vill i sammanhanget framhålla den partssammansatta expertmyndigheten Svenska ILO-kommitténs bedömning att förslagen innebär en förbättring jämfört med i dag vad avser arbetstagarorganisationernas möjligheter att kunna förhandla kollektivavtal med utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Som kommittén påpekar behöver en arbetstagarpart som vill förhandla inte längre riskera att få söka upp sin motpart i ett annat EES-land för att göra en förhandlingsframställan utan kan delge kontaktpersonen en sådan framställan. ILO-kommittén gjorde i sitt remissyttrande bedömningen att förslagen i promemorian, som i denna del är desamma som förslagen i propositionen, inte stod i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention ratificerad av Sverige. Utskottet ser ingen anledning att göra någon annan bedömning än expertmyndigheten.

Sammanfattningsvis anser utskottet att regeringens förslag om kontaktpersonens behörighet är väl avvägt sett till dels behovet av att bestämmelsen passar in i den svenska arbetsmarknadsmodellen, dels kravet att bestämmelsen inte ska komma i konflikt med EU-rätten. Bestämmelsen ökar enligt utskottets bedömning möjligheterna att tillämpa utstationeringslagens regler i praktiken, och skyddet för de utstationerade arbetstagarna stärks därmed – vilket får förstås vara intentionen bakom såväl riksdagens tidigare tillkännagivande som motionerna – utan att den fria rörligheten för tjänster inskränks på ett oproportionerligt sätt. Utskottet anser därför inte att något nytt tillkännagivande till regeringen är nödvändigt.

Utskottet avstyrker motionerna 2012/13:A18 (S) och 2012/13:A19 (V).

Reservation

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservation. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal, punkt 2 (S, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2012/13:A18 av Ylva Johansson m.fl. (S) och

2012/13:A19 av Ali Esbati m.fl. (V).

Ställningstagande

Vi anser att regeringens proposition i huvudsak är ett steg i rätt riktning. De förslag som läggs fram av regeringen kan komma att bidra till att utstationerade arbetstagare får ett bättre skydd och rimliga arbets- och lönevillkor och att risken för utnyttjande av människor minskar. Sverige blir därmed ett mer välkommande land för arbetstagare från andra länder. Propositionens innehåll överensstämmer också till stor del med de synpunkter som arbetstagarorganisationerna fört fram. Överlag ser vi därför positivt på förslagen. På en punkt invänder vi dock mot regeringens resonemang.

Enligt regeringens förslag ska kontaktpersonen dels vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivning, dels kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. I likhet med LO och TCO menar vi att förslaget är otillräckligt.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter förhandlar och tecknar bindande kollektivavtal. En grundläggande förutsättning för att kunna garantera utstationerade arbetstagare ett skydd mot social dumpning i enlighet med utstationeringsdirektivet är att det finns en behörig representant att förhandla och träffa kollektivavtal med. Den svenska kollektivavtalsmodellen förutsätter således att det vid utstationering finns en förhandlingsbehörig person på plats i Sverige med kapacitet att företräda arbetsgivaren. Detta torde även vara nödvändigt för att uppfylla de krav som följer av ILO:s konventioner nr 98 och nr 154.

Sverige har fått tung kritik från ILO för misslyckanden att upprätthålla viktiga konventioner i samband med lex Laval. När problemet med kontaktperson i samband med utstationering ska åtgärdas i lag är det därför viktigt att ändringen blir substantiell och i linje med praxis i den svenska kollektivavtalsmodellen.

Vi vill påminna om att en *enig* riksdag redan den 1 juni 2011 beslutade om ett tillkännagivande till regeringen med krav på att företag etablerade i utlandet eller näringsidkare bosatta utomlands, i samband med utstationering av arbetstagare till Sverige, ska ha en representant i landet som är behörig att företräda dem i kontakter med myndigheter och vid förhandlingar med arbetstagarorganisationerna (bet. 2010/11:NU19, rskr. 2010/11:270). Riksdagen underströk att införandet av detta krav är en förutsättning för att den svenska förhandlings- och avtalsmodellen ska fungera. Riksdagen förutsatte i tillkännagivandet att beredningen av denna fråga hanterades skyndsamt och att regeringen så snart som möjligt skulle återkomma med lämpliga förslag.

Vi anser att skälen för riksdagens tidigare beslut fortfarande är starka. Regeringen anger i propositionen att detta krav skulle innebära tydliga merkostnader och besvär för arbetsgivaren. Vi menar tvärtom att detta skulle förenkla dialogen mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och myndigheter. Det skulle minska risken för utnyttjande av utländsk arbetskraft och stärka möjligheterna att undvika konflikt och stridsåtgärder. Arbetsgivaren kan – och kommer säkert i flera fall – att hålla en levande dialog med kontaktpersonen och ge denne instruktioner. Att normalisera en ordning där kontaktpersonen saknar befogenheter att företräda bolaget skulle dock göra kontakter med myndigheter och fackliga organisationer mer tidsödande och kostsamma och undergräva intentionerna i propositionens övriga förslag.

Vi menar att regeringen måste uppfylla en *enig* riksdags tidigare fattade beslut och återkomma med förslag till lagstiftning som innebär att kontaktpersonen för det företag eller den näringsidkare som utstationerat arbetskraft i Sverige också ska ha behörighet att vara företrädare i kontakter med myndigheter och arbetstagarorganisationer, ingå förhandlingar samt teckna exempelvis kollektivavtal.

Mot bakgrund av vad som ovan anförts anser vi att motionerna 2012/13:A12 (S) och 2012/13:A13 (V) bör bifallas.

Särskilt yttrande

Behörighet för kontaktpersonen att ingå kollektivavtal, punkt 2 (MP)

Mehmet Kaplan (MP) anför:

Miljöpartiet anser att människor ska kunna röra sig fritt och arbeta var de vill inom EU, men det får inte utnyttjas för att pressa ned lönerna, försämra villkoren eller hota rätten att teckna kollektivavtal och får aldrig användas för social dumpning. Lika lön för lika arbete enligt lagar och avtal ska gälla i hela EU. Principen om att svenska kollektivavtal ska gälla på svenska arbetsplatser handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika och om allas rätt till likvärdiga löner och arbetsvillkor oavsett nationalitet. EU:s ekonomiska friheter ska inte överordnas mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna.

Det är därför viktigt att skyddet för arbets- och anställningsvillkoren på svenska arbetsplatser nu stärks genom att utländska arbetsgivare blir anmälningsskyldiga när de utstationerar arbetstagare till Sverige. En viktig del av det nya systemet är att arbetsgivaren blir skyldig att utse och anmäla en kontaktperson som ska kunna ta emot delgivningar från exempelvis svenska arbetstagarorganisationer som värnar svenska villkor.

En representant som därutöver skulle vara behörig att förhandla och ingå kollektivavtal måste vara en person som är väl insatt i arbetsgivarens verksamhet och som arbetsgivaren har ett särskilt förtroende för. Det skulle behöva vara en person i relativt högt uppsatt ställning i det utländska företags organisation. För större utländska företag skulle det troligen inte innebära några oöverstigliga kostnader att ha en sådan person på plats.

Men för mindre företag skulle det sannolikt medföra mycket stora kostnader och besvär att ha en behörig representant på plats i Sverige i samband med utstationering av arbetstagare hit. I många fall skulle det förmodligen endast vara det lilla företags ägare som har tillräcklig insyn i verksamheten för att kunna ingå kollektivavtal i Sverige. Det vore inte rimligt att tvinga ägaren att lämna sin verksamhet i hemlandet för att följa med till Sverige under hela utstationeringen. Det borde kunna vara tillräckligt att arbetsgivaren har en kontaktperson i Sverige och att en förhandlingsbehörig representant deltar om förhandlingar om ingående av kollektivavtal ska inledas.

Miljöpartiet ser småföretagen som en viktig grundpelare i både Sveriges och EU:s ekonomi som har en stor potential i omställningen till ett grönnare samhälle med fler jobb. Det är därför viktigt att utforma regelverk som inte missgynnar småföretag. Jag anser att propositionens förslag innebär en bra lösning som tillförsäkrar goda och lika villkor på svensk arbetsmarknad utan att ställa upp onödiga hinder för småföretag i EU.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2012/13:71 Anmälningsskyldighet vid utstationering:

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Följdmotionerna

2012/13:A18 av Ylva Johansson m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om krav på arbetsgivarrepresentant för tecknande av kollektivavtal.

2012/13:A19 av Ali Esbati m.fl. (V):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den kontaktperson som arbetsgivaren har anmält vid utstationering ska ha rättskapacitet att förhandla och ingå bindande civilrättsliga kollektivavtal av svensk modell med arbetstagarorganisationer i Sverige.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att nuvarande 10 § ska betecknas 21 §,

dels att det i lagen ska införas elva nya paragrafer, 10–20 §§, samt närmast före 10, 13, 14 och 19 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

**Anmälningsskyldighet och
kontaktperson****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.

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.

11 §

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete 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 kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda.

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.

Tillsyn

13 §

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

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 jämkas eller efierges om det skulle vara oskäligt att ta ut avgiften enligt angiven beräkningsgrund.

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.

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.

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.

18 §

Sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som anspråket riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Vid indrivning får verkställighet enligt utskökningsbalken ske.

En beslutad avgift faller bort om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft.

Föreläggande om rättelse***19 §***

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

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.

20 §

Arbetsmiljöverkets beslut om föreläggande som har förenats med vite får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2013.

BILAGA 3

Utskottets lagförslag

Ändring i regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

*Regeringens förslag**Utskottets förslag*

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 uppsåtligt eller av oaktsamhet.

Avgiften får jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att ta ut avgiften enligt angiven beräkningsgrund.

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.

18 §

Sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som anspråket riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. *Vid indrivning får verkställighet enligt utsökningsbalken ske.*

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m.

En beslutad avgift faller bort om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft.