

# Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2019/20:AU14

## Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering

---

### Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag om ändringar i bl.a. lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om uthyrning av arbetstagare.

Förslagen gäller i huvudsak lagändringar i syfte att genomföra ändringar av ett EU-direktiv om utstationering av arbetskraft. Förslagen innebär bl.a. att möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal utvidgas. Den lön som får krävas ska inte längre vara begränsad till en minimilön. Regeringen föreslår också att fler villkorstyper än tidigare ska få krävas med stöd av stridsåtgärder. Enligt förslaget utökas skyddet för uthyrda utstationerade arbetstagare bl.a. på så sätt att likabehandlingsprincipen i lagen om uthyrning av arbetstagare ska tillämpas vid utstationering. Vidare föreslås skyddet vid långvarig utstationering förstärkas genom att samtliga arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare, med vissa undantag.

Dessutom föreslås en skärpning av bestämmelserna om anmälnings- skyldighet och kontaktperson i lagen om utstationering av arbetstagare.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juli 2020.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå motionsyrkandena.

I betänkandet finns två reservationer (M, C, V, KD, L) och ett särskilt yttrande (SD).

### *Behandlade förslag*

Proposition 2019/20:150 Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering.

Fyra yrkanden i två följdmotioner.

# Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Redogörelse för ärendet .....	4
Utskottets överväganden.....	5
Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering .....	5
Reservationer .....	17
1. Regeringens lagförslag, punkt 1 (M, C, KD, L) .....	17
2. Ytterligare förslag om stridsåtgärder och underrättelse-skyldighet, punkt 2 (V) .....	18
Särskilt yttrande .....	20
Regeringens lagförslag, punkt 1 (SD) .....	20
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	21
Propositionen .....	21
Följdmotionerna .....	21
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag .....	22

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Regeringens lagförslag

Riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare,
4. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
5. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
6. lag om ändring i utlänningslagen (2005:716),
7. lag om ändring i lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering,

Därmed bifaller riksdagen proposition 2019/20:150 punkterna 1–7 och avslår motion

2019/20:3597 av Mats Green m.fl. (M, C, KD, L) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 1 (M, C, KD, L)*

## 2. Ytterligare förslag om stridsåtgärder och underrättelseskyldighet

Riksdagen avslår motion

2019/20:3591 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 2 (V)*

Stockholm den 4 juni 2020

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Gulan Avci*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Gulan Avci (L), Martin Ådahl (C), Ebba Hermansson (SD), Malin Danielsson (L), Ciczie Weidby (V), Camilla Brodin (KD), Helena Antoni (M), Lotta Finstorp (M), Hans Wallmark (M), Helene Hellmark Knutsson (S), Ida Karkiainen (S), Isak From (S), Joakim Sandell (S), Olle Thorell (S), Janine Alm Ericson (MP), Angelika Bengtsson (SD) och Fredrik Lindahl (SD).

## Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet proposition 2019/20:150 Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering. Regeringens förslag till riksdagsbeslut återges i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2. I propositionen finns en redogörelse för ärendets beredning fram till regeringens beslut om propositionen.

Två motioner har väckts med anledning av propositionen. Motionsförslagen återges i bilaga 1.

# Utskottets överväganden

## Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens lagförslag. Förslagen gäller i huvudsak lagändringar i syfte att genomföra ändringar av ett EU-direktiv om utstationering av arbetskraft. Riksdagen avslår därmed ett motionsyrkande om avslag på propositionen. Riksdagen avslår vidare motionsyrkanden om att regeringen bör återkomma med ett reviderat lagförslag samt om ytterligare förslag om stridsåtgärder och underrättelseskyldighet.

Jämför reservation 1 (M, C, KD, L) och 2 (V) samt det särskilda yttrandet (SD).

### Bakgrund

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

Efter den s.k. Lavaldomen 2007 (Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809) ändrades ett antal bestämmelser i utstationeringslagen, den s.k. lex Laval (prop. 2009/10:48, bet. 2009/10:AU5, rskr. 2009/10:211). Innebörden av ändringarna var att rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsades gentemot utstationerande arbetsgivare.

Med bakgrund i bl.a. den parlamentariska utstationeringskommitténs betänkande Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) beslutade riksdagen i april 2017 om vissa nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107, bet. 2016/17:AU9, rskr. 2016/17:226). De nya reglerna innebär bl.a. ändringar av reglerna om stridsåtgärder enligt lex Laval. Ändringarna innebär också att det

s.k. tillämpningsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden [IMI-förordningen]) genomförs i svensk rätt. När det gäller lex Laval innebär ändringarna att arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder inte längre begränsas på samma sätt. I stället gäller ett system där kollektivavtalens rättsverkningar begränsas i förhållande till utstationerande arbetsgivare om kollektivavtalet har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

Den 28 juni 2018 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat ändringsdirektivet. Ändringsdirektivet innebär flera ändringar när det gäller vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär att utstationerade arbetstagare i högre grad likabehandlas med inhemska arbetstagare. I stället för att som tidigare endast ha rätt till minimilön har nu utstationerade arbetstagare rätt till lön. Till den hårda kärnan läggs det även nya typer av villkor, såsom villkor för ersättning för resa, kost och logi samt villkor för inkvartering. Ändringsdirektivet innehåller också särskilda bestämmelser för uthyrda utstationerade arbetstagare som innebär att skyddet för dessa utökas. Utstationeringsdirektivet justeras också i vissa andra avseenden, bl.a. när det gäller tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor samt kontroll och övervakning av att bestämmelserna följs.

Flera andra EU-direktiv och svenska lagar är också av betydelse vid utstationeringssituationer, såsom Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, kallat bemanningsdirektivet och lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, kallad uthyrningslagen.

### **Propositionen**

Regeringen framhåller att det är en viktig fråga för regeringen att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, med respekt för den fria rörligheten av tjänster. Ändringsdirektivet innehåller flera bestämmelser som i dag saknar motsvarighet i svensk rätt, bl.a. vad gäller arbetstagares rätt till villkor utöver den hårda kärnan vid långvarig utstationering. Regeringen menar att förändringar i svensk rätt därför är nödvändiga för att genomföra ändringsdirektivet. Regeringen framhåller också att det är viktigt att det finns en effektiv kontroll över efterlevnaden av utstationeringsreglerna. Enligt regeringen är det därför lämpligt att i samband med genomförandet av ändringsdirektivet också se över bestämmelserna om anmälningsskyldighet vid utstationering i syfte att förbättra tillsynen och kontrollen över regelverket.

En utgångspunkt för regeringen vid ändringar i regelverket är att det bör göras inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen och det gällande systemet för hur utstationeringsdirektivet har genomförts i svensk rätt. Vidare slår regeringen fast att ändringsdirektivet bör genomföras i den befintliga utstationeringslagen. Samtidigt bör vissa redaktionella och strukturella förändringar i lagen göras för att göra regelverket mera lättöverskådligt men utan att påverka lagens materiella innehåll.

### *En utvidgning av villkoren i den hårda kärnan*

Regeringen föreslår att begreppet lön ska ersätta begreppet minimilön i utstationeringslagen när det gäller de kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Den lön som krävs med stöd av stridsåtgärder ska inte få överstiga vad en arbetsgivare som är bunden av det aktuella centrala kollektivavtalet ska betala i motsvarande situation. Genom en sådan bestämmelse säkerställs en likabehandling mellan utstationerande och svenska arbetsgivare när det gäller vilken lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder.

Vidare föreslår regeringen att det ska införas en bestämmelse i utstationeringslagen om att kollektivavtalsvillkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi ska få krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Detta ska dock endast gälla ersättning för utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats. Utgifter för t.ex. resor från utsändningslandet till Sverige omfattas inte av bestämmelsen.

Av artikel 3.1 första stycket h i det ändrade utstationeringsdirektivet framgår att utstationerade arbetstagare ska garanteras villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats. Som en följd av att villkor om inkvartering har lagts till den hårda kärnan föreslår regeringen att utstationeringslagen ändras så att kollektivavtalsvillkor om inkvartering ska få krävas med stöd av stridsåtgärder.

När det gäller bedömningen av om arbetsgivaren har betalat minst en sådan lön som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering föreslår regeringen att utstationeringslagen tydliggörs så att det framgår att sådan ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte ska beaktas. Samma sak ska gälla för utstationerade uthyrda arbetstagare. Vidare föreslår regeringen i linje med ändringsdirektivet att det införs en presumptionsregel i form av en ny bestämmelse i utstationeringslagen om den ersättning som har betalats ut till en utstationerad arbetstagare. Enligt bestämmelsen ska ersättningen i dess helhet anses vara utbetald som ersättning för utgifter som har uppkommit till

följd av utstationeringen, och således inte lön, om en arbetsgivare inte kan visa på något annat.

Regeringen gör bedömningen att inga lagändringar behövs med anledning av den justerade lydelsen av utstationeringsdirektivet när det gäller vilken semester en utstationerad arbetstagare ska garanteras i värdlandet.

### *Ett utökat skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare*

Enligt ändringsdirektivet ska det i vissa fall jämföras med utstationering när ett användarföretag sänder en arbetstagare till ett annat land inom ramen för ett gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Arbetsgivaren, dvs. det företag som har hyrt ut arbetstagaren till användarföretaget, ska då anses vara den som har utstationerat arbetstagaren. Detta framgår av artikel 1.3 andra stycket i det ändrade utstationeringsdirektivet. Syftet med bestämmelsen är att förhindra kringgåenden. För att det ska vara fråga om en utstationering enligt utstationeringslagen i dess nuvarande lydelse förutsätts det att det är arbetsgivaren som har sänt arbetstagaren till ett annat land. Regeringen anför att det därför bör införas en ny bestämmelse i utstationeringslagen som anger att det i vissa fall jämföras med utstationering att ett användarföretag i ett annat land sänder en uthyrd arbetstagare till Sverige. En förutsättning för att situationen ska jämföras med en utstationering bör bl.a. vara att åtgärden att sända arbetstagaren till Sverige skulle ha utgjort en utstationering om det företag som sänder arbetstagaren till Sverige hade varit arbetstagarens arbetsgivare.

Vidare framgår av ändringsdirektivets bestämmelser att det i vissa fall ska jämföras med utstationering att en arbetsgivare hyr ut en arbetstagare till ett användarföretag och användarföretaget i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz. Regeringen vill därför ha en ändring av utstationeringslagen så att det framgår att arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige även i sådana fall kan bli skyldiga att tillämpa utstationeringsreglerna i det andra landet.

När det gäller uthyrda utstationerade arbetstagare föreslår regeringen vidare att bestämmelserna om likabehandling i uthyrningslagen ska tillämpas vid utstationering av uthyrda arbetstagare. Detsamma ska gälla bestämmelserna om möjligheten att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal och om rätt att tillämpa ett sådant avtal även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Regeringen slår vidare fast att svenska arbetstagarorganisationer även fortsättningsvis ska ha rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare. Till den uppräknade av villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder för utstationerade uthyrda arbetstagare ska det läggas villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi och villkor om inkvartering.

Regeringen föreslår också att det ska införas en informationsskyldighet i uthyrningslagen som innebär att ett kundföretag ska informera ett bemanningsföretag som utstationerar en arbetstagare i Sverige om de grundläggande



arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget. Skyldigheten att lämna informationen ska bara gälla i den utsträckning bemanningsföretaget begär det.

Enligt regeringens förslag ska det även införas en informationsskyldighet mellan kundföretag och bemanningsföretag när kundföretaget avser att sända en inhyrd arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz för att utföra arbete i det landet.

### *Ett utökat skydd vid långvarig utstationering*

Enligt ändringsdirektivet ska ytterligare villkor i värdlandet utöver de som ingår i den hårda kärnan tillämpas när en arbetstagare har varit utstationerad under en längre tid. De ytterligare villkoren ska enligt direktivet tillämpas när en arbetstagare har varit utstationerad under 12 månader, med möjlighet för arbetsgivaren att förlänga tidsperioden till 18 månader genom en motiverad anmälan. Regeringen föreslår därför att det införs bestämmelser om långvarig utstationering i utstationeringslagen som innebär att för en arbetstagare som har varit utstationerad i mer än 12 månader ska arbetsgivaren, utöver de lagreglerade villkor som redan ska tillämpas på utstationerade arbetstagare och oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Bestämmelsen ska dock inte hindra att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Regelverket för långvarigt utstationerade omfattar dock inte villkor som rör förfaranden, formkrav och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrensklausuler, eller kompletterande tjänstepensionssystem.

Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid beaktas vid bestämmandet av utstationeringens varaktighet. Regeringen föreslår också att det införs en uppgiftsskyldighet för arbetsgivaren om den sammanlagda utstationeringstiden om en eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats.

Vidare föreslår regeringen att stridsåtgärder under vissa närmare angivna förutsättningar ska få vidtas för att genom kollektivavtalsvillkor få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare. Enligt regeringens förslag ska det som i dag gäller om begränsade verkningar av kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd även gälla kollektivavtal som reglerar villkoren för långvarigt utstationerade arbetstagare.

Regeringen föreslår också ytterligare ändringar av regelverket för att anpassa det till situationen för långvarigt utstationerade arbetstagare, däribland i fråga om dessa arbetstagares rätt att åberopa villkor i kollektivavtal,

arbetsgivares skyldighet att tillhandahålla handlingar till arbetstagarorganisationer och skydd mot repressalier. Det föreslås också en ändring av 41 c § i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kallad medbestämmandelagen, för att reglera när en stridsåtgärd vid långvarig utstationering ska anses olovlig.

#### *Tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor*

En arbetstagarorganisations skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska enligt regeringens förslag gälla även sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid långvarig utstationering. Regeringens bedömning är att ändringsdirektivets regler om tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor i övrigt inte bör leda till några lagändringar.

Regeringen framhåller i propositionen att det redan av gällande rätt följer att Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor vid utstationering och ska tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Någon författningsändring behövs inte för att myndighetens informationsuppdrag ska omfatta också de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en långvarig utstationering i Sverige.

Regeringen noterar att det har framförts synpunkter vid olika tillfällen på att kravet på att ge in kollektivavtalsvillkor borde sanktioneras, t.ex. på så vis att en stridsåtgärds lovlighet eller ett träffat kollektivavtals giltighet kan göras beroende av att korrekta villkor har getts in till Arbetsmiljöverket. Regeringen står dock fast vid sin bedömning att en sådan regel skulle innebära en alltför långtgående inskränkning av stridsrätten (se även prop. 2009/10:48 s. 48 och prop. 2016/17:107 s. 80).

#### *Myndighetssamarbete samt övervakning, kontroll och efterlevnad*

Regeringen gör bedömningen att ändringsdirektivets bestämmelser om myndighetssamarbete samt övervakning, kontroll och efterlevnad inte kräver några lagändringar.

#### *Skärpta regler om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering*

Enligt regeringens bedömning finns det anledning att anta att utstationeringsregistret ger en felaktig och missvisande bild av utstationeringar till Sverige, bl.a. eftersom anmälningsskyldigheten inte alltid efterlevs. Regeringen menar att ett väl fungerande utstationeringsregister med korrekta uppgifter är en förutsättning för att utstationeringsregelverket ska fungera i praktiken. Regeringen anser därför att det finns skäl för ändringar i regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering.

När det gäller arbetsgivarens skyldighet att anmäla en utstationering samt att utse och anmäla en kontaktperson föreslår regeringen att skyldigheten ska gälla vid samtliga utstationeringar oberoende av utstationeringens längd.

Förslaget innebär att det gällande undantaget för kortare utstationeringar tas bort. Vidare ska arbetsgivaren omgående anmäla ändrade uppgifter till Arbetsmiljöverket om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som har anmälts. Enligt det nuvarande regelverket ska anmälan göras senast tre dagar efter det att förändringen skedde.

Vidare konstaterar regeringen att det i svensk rätt i dag inte finns några skyldigheter för mottagaren av en tjänst att efterfråga eller reagera på om arbetsgivaren har fullgjort sin anmälningskyldighet eller inte. Sådana skyldigheter infördes dock i flera andra europeiska länder i samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet. Regeringen menar att sådana skyldigheter nu bör införas i Sverige och föreslår därför att en arbetsgivare senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet ska lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket. Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation ska tjänstemottagaren underrätta Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats. Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, ska han eller hon dock inte behöva lämna någon underrättelse.

Enligt regeringens förslag ska en sanktionsavgift tas ut om arbetsgivaren bryter mot skyldigheten att lämna dokumentation eller om en tjänstemottagare bryter mot sin underrättelseskyldighet.

Vidare föreslås att regeringen ska få meddela föreskrifter om undantag från bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation till tjänstemottagaren och tjänstemottagarens underrättelseskyldighet. Av lagen ska också framgå att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om vad en underrättelse från tjänstemottagaren ska innehålla och hur den ska vara utformad.

I propositionen slår regeringen fast att Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att bestämmelserna följs även när det gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige och tjänstemottagarens underrättelseskyldighet. För att Arbetsmiljöverket ska kunna utöva sin tillsyn föreslår regeringen vissa utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket i utstationeringssituationer. Det rör bl.a. en rätt att begära upplysningar och handlingar samt påkalla undersökningar, tillträde till arbetsställen och förelägganden.

### *Skadeståndsbestämmelser*

Som en följd av de ändringar som regeringen föreslår för att genomföra ändringsdirektivet menar regeringen att vissa skadeståndsbestämmelser i både utstationeringslagen och uthyrningslagen bör ändras. När det gäller utstationeringslagen föreslår regeringen bl.a. att upplysningsskyldigheten för arbetsgivare om en utstationering där fler arbetstagare utfört samma arbete på samma plats ska vara kopplad till en skadeståndsskyldighet mot arbetstagaren. Flera bestämmelser som i dag redan är kopplade till en skadeståndsskyldighet

föreslås också ändras till följd av ändringsdirektivets bestämmelser om villkoren vid långvarig utstationering. Regeringen menar att det är naturligt att skadeståndsskyldigheten för arbetsgivarna justeras i motsvarande mån.

När det gäller uthyrningslagen föreslår regeringen att ett kundföretag som bryter mot skyldigheterna att lämna information till bemanningsföretaget ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

### *Rättegångsbestämmelser*

Regeringen menar vidare att bestämmelsen i utstationeringslagen som pekar ut vilka tvister enligt den lagen som ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister behöver uppdateras och att det särskilt ska pekas ut som en förutsättning att det rör tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Regeringen föreslår därför att mål om tillämpningen av författningsreglerade villkor som gäller vid långvarig utstationering och om upplysningskyldigheten för arbetsgivare om en utstationering där fler arbetstagare utfört samma arbete på samma plats ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ändringar föreslås även i bestämmelserna om tidsfrister och preskription för att täcka in de aktuella situationerna.

Vidare föreslår regeringen en ändring av rättegångsreglerna i uthyrningslagen genom att den hänvisning till preskriptionsreglerna i medbestämmandelagen som i dag görs i fråga om skadeståndstalan enligt uthyrningslagen inte ska gälla i fråga om skadestånd för brott mot kundföretags skyldigheter att lämna information till bemanningsföretag.

### *Övriga lagändringar*

Som en följd av att Sveriges Kommuner och Landsting har bytt namn föreslår regeringen att lagen om rättegången i arbetstvister ändras i vissa delar så att det nya namnet Sveriges Kommuner och Regioner förs in och språkliga ändringar görs.

Med anledning av vissa av de övriga ändringar som regeringen föreslår behöver även följdändringar göras i lagen (1982:80) om anställningsskydd, kallad anställningsskyddslagen, utlänningslagen (2005:716) och lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering.

### *Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*

De föreslagna ändringarna i utstationeringslagen, medbestämmandelagen, uthyrningslagen, lagen om rättegången i arbetstvister, anställningsskyddslagen, utlänningslagen och lagen om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering föreslås träda i kraft den 30 juli 2020.

Vid tillämpningen av bestämmelsen om sammanläggning av utstationeringstid vid långvarig utstationering ska tid som en annan arbetstagare har varit utstationerad före ikraftträdandet inte beaktas.

Bestämmelsen om tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om att den utstationerande arbetsgivaren inte har lämnat dokumentation som visar att en anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket, ska enligt regeringens förslag inte tillämpas när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet.

Vidare föreslås att för en arbetstagare som vid ikraftträdandet har varit utstationerad i Sverige i mer än 12 månader ska en anmälan om förlängning göras senast den 30 juli 2020.

För arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om skyldighet att anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket samt att utse och anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket i den äldre lydelsen.

Som en del av övergångsbestämmelserna föreslås vidare att äldre föreskrifter i utstationeringslagen fortfarande ska gälla för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods. Detta ska dock inte gälla bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i utstationeringslagen.

Slutligen ska de nya bestämmelserna i uthyrningslagen om kundföretags skyldigheter att lämna information till bemanningsföretag och om skadeståndsskyldighet för kundföretag som bryter mot informationsskyldigheterna inte tillämpas på verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods.

## Motionerna

Moderaterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna och Liberalerna anför i kommittémotion 2019/20:3597 av Mats Green m.fl. att partierna ser allvarliga problem med de ändringar som regeringen redan gjorde 2017 i utstationeringslagen genom borttagandet av lex Laval. Enligt partierna finns det flera brister med regeringens nu framlagda förslag, såsom otydlighet om begreppet lön, administrativa bördor för arbetsgivarna och att skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket inte kopplas till någon sanktion. Sammantaget menar partierna att borttagandet av lex Laval och det förslag regeringen nu lagt fram inte står i samklang med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande och riskerar hämma den fria rörligheten. Partierna yrkar därför att riksdagen ska avslå propositionen (yrkande 1). Partierna vill att regeringen ska återkomma med ett reviderat lagförslag i enlighet med vad som anförs i motionen (yrkande 2).

Vänsterpartiet framhåller i kommittémotion 2019/20:3591 av Ali Esbati m.fl. att regeringens förslag är ett steg i rätt riktning. Partiet förklarar dock att man i likhet med flera arbetstagarorganisationer anser att förslaget inte är tillräckligt långtgående på flera områden. Partiet yrkar därför på att riksdagen ska ställa sig bakom två tillkännagivanden om ytterligare justeringar av

utstationeringsregelverket. För det första vill partiet att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder (yrkande 1). För det andra anser partiet att underrättelseskyldigheten till Arbetsmiljöverket även bör omfatta enskilda som mottar tjänster för privat bruk (yrkande 2).

## Utskottets ställningstagande

### *Regeringens lagförslag*

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det är positivt att Sveriges medlemskap i EU gör det möjligt för arbetstagare att komma till Sverige för att arbeta. Rörlighet för arbetskraft inom EU är centralt för att se till att efterfrågan på arbetskraft inom hela EU kan mötas och att tillväxten upprätthålls. Utskottet anser att internationell handel och öppenhet mot andra länder är avgörande för vårt lands välbefinnande. Rörlighet över gränserna skapar också möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas.

Samtidigt som det är centralt att den fria rörligheten värnas får det aldrig leda till att människor som kommer till Sverige för att arbeta utnyttjas. En självklar utgångspunkt för utskottet är att de som arbetar i Sverige ska ha goda och rättvisa villkor i linje med svenska kollektivavtal, oavsett varifrån de kommer. Svenska villkor ska gälla alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet välkomnar att regeringens arbete både i detta lagstiftningsärende och överlag genomsyras av en strävan att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare samtidigt som den fria rörligheten av tjänster värnas.

I likhet med regeringen noterar utskottet att det ändrade utstationeringsdirektivet innehåller flera bestämmelser som i dag saknar motsvarighet i svensk rätt, bl.a. vad gäller arbetstagares rätt till villkor utöver den hårda kärnan vid långvarig utstationering. Det behöver därför göras förändringar i svensk rätt för att genomföra ändringsdirektivet.

Utskottet delar regeringens bedömning att ändringsdirektivet i huvudsak bör genomföras i den befintliga utstationeringslagen. Det är välkommet att regeringen har tagit ett helhetsgrepp på regelverket genom att se över utstationeringslagen och föreslå även vissa redaktionella och strukturella förändringar utöver vad den underliggande utredningen föreslagit. Utskottet håller med om att angreppssättet kan bidra till att göra lagen tydligare och mer lättöverskådlig. En sådan utveckling är önskvärd då de successiva ändringar som har gjorts i utstationeringslagen har gjort det svårt att överblicka lagens systematik.

Vidare ställer sig utskottet bakom inriktningen att genomföra ändringsdirektivet inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen och det system vi redan har för att hantera utstationering av arbetskraft till Sverige. En utgångspunkt ska således fortfarande vara att de svenska arbetstagarorganisationerna bevakar att de utstationerande arbetsgivare som finns här följer villkor i svenska kollektivavtal.

Utskottet noterar att Moderaterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna och Liberalerna inte delar utskottets positiva inställning till regeringens förslag. I sin följdmotion 2019/20:3597 vill partierna avslå regeringens förslag. Partierna pekar bl.a. ut ett antal områden i förslaget som de menar är bristfälliga. Ett sådant område är övergången från begreppet minimilön till begreppet lön som partierna menar är förknippat med otydligheter.

Utskottet konstaterar att regelverket för utstationering på EU-nivå inte har varit helt tillfredsställande när det gäller att garantera att personer som utför samma arbetsuppgift på samma arbetsplats ska göra det under likvärdiga villkor. Ett regelverk som innebär att arbetstagare får olika lön för samma arbete är inte bara orättvist för den enskilda arbetstagaren utan gör det också svårt för företag som betalar vanliga svenska löner att klara konkurrensen. Utskottet välkomnar den ändring som ändringsdirektivet för med sig i fråga om ersättning för utfört arbete. Det är alltså t.ex. välkommet att begreppet minimilön ersätts med begreppet lön i fråga om villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering, en ändring som Sverige bidragit till genom regeringens intensiva arbete på EU-nivå för att komma till rätta med missförhållandena i utstationeringsdirektivet.

Utskottet delar inte det synsätt som framförs av Moderaterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna och Liberalerna om att övergången till begreppet lön skulle vara förknippad med otydligheter. Utskottet anser i likhet med regeringen att den lösning som föreslås med att inte vidare definiera begreppet lön stämmer väl överens med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det är således en lämplig väg för att försöka nå en likabehandling mellan svenska företag och utstationerande företag.

Vidare kan utskottet inte heller se samma farhågor som nämnda partier när det gäller att ställa vissa krav på arbetsgivare att informera nya utstationerade arbetstagare om att andra utstationerade arbetstagare tidigare har utfört samma arbete på samma arbetsplats. Utskottet är i stället enigt med regeringen om att det är nödvändigt att utstationerade arbetstagare får ta del av sådan information för att i praktiken kunna ta del av de utökade rättigheterna vid långvarig utstationering. Utskottet har svårt att se att det skulle innebära någon särskilt betungade administrativ börda för arbetsgivarna.

Utskottet noterar vidare att Moderaterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna och Liberalerna pekar ut bristen på sanktioner kopplat till kravet på att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som ytterligare ett problemområde i regeringens förslag. Yrkanden med liknande innebörd behandlades nyligen av utskottet i betänkande 2019/20:AU8 (s. 35 f.). Utskottet gör inte nu någon annan bedömning utan anser fortfarande att det inte är lämpligt att sanktionera kravet på att lämna in kollektivavtalsvillkor. Det skulle t.ex. innebära en alltför långtgående inskränkning av stridsrätten att villkora stridsåtgärders lovlighet eller kollektivavtals giltighet med att villkoren måste ha getts in till Arbetsmiljöverket. Utskottet är således enigt med regeringen även i denna del.

Mot bakgrund av det som anförts ovan kan utskottet alltså inte dela den uppfattning som framförs i följdmotionen om att borttagandet av lex Laval och regeringens förslag till genomförande av ändringsdirektivet skulle vara i strid med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande och riskera hämma den fria rörligheten. Utskottet anser tvärtom att regeringens förslag är ett väl genomarbetat och välkommet förslag som kan bidra till att stärka skyddet vid utstationering och skapa förutsättningar för mer likabehandling av arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet anser sammanfattningsvis att regeringens förslag är ändamålsenligt utformade och bör antas av riksdagen av de skäl som anförts i propositionen. Med det anförda tillstyrker utskottet regeringens lagförslag och avstyrker motion 2019/20:3597 (M, C, KD, L) yrkandena 1 och 2.

### *Ytterligare förslag om stridsåtgärder och underrättelseskyldighet*

Utskottet noterar att Vänsterpartiet i sin följdmotion 2019/20:3591 välkomnar regeringens förslag men samtidigt framhåller att det inte är tillräckligt långtgående på vissa områden. Partiet vill se ytterligare förslag om stridsåtgärder och underrättelseskyldighet.

När det gäller stridsåtgärder så vill partiet att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Utskottet delar inte denna uppfattning. Utskottet anser i stället i likhet med regeringen att det inte kan anses vara förenligt med EU-rätten att tillåta svenska arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera ersättning för resa, kost och logi från utsändningslandet på det sätt som Vänsterpartiet föreslår, detta eftersom det rör sig om villkor som tydligt ligger utanför den hårda kärnan av villkor enligt utstationeringsdirektivet.

Vidare anser Vänsterpartiet att skyldigheten för tjänstemottagare att underrätta Arbetsmiljöverket om att man inte mottagit dokumentation från arbetsgivaren om att utstationeringen har anmälts även bör omfatta enskilda som mottar tjänster för privat bruk. Utskottet delar visserligen den underliggande intentionen i motionen och hos vissa remissinstanser om att det är viktigt att försäkra sig om att utstationerade arbetstagare inte utnyttjas. Utskottet anser också att det är av stor vikt att företag som utstationerar arbetstagare för arbeten hos privatpersoner uppfyller sin anmälningskyldighet. Samtidigt är det dock viktigt att regelverket är väl avvägt vad gäller intresset hos samtliga inblandade aktörer och inte hämmar efterfrågan på arbetskraft. Utskottet anser i likhet med regeringen att den rimligaste ordningen är att inte låta underrättelseskyldigheten omfatta enskilda personer när de mottar en tjänst för privat bruk, då en sådan skyldighet framstår som alltför betungande.

Med det anförda avstyrker utskottet motion 2019/20:3591 (V) yrkandena 1 och 2.



# Reservationer

## 1. Regeringens lagförslag, punkt 1 (M, C, KD, L)

av Gulan Avci (L), Martin Ådahl (C), Malin Danielsson (L), Camilla Brodin (KD), Helena Antoni (M), Lotta Finstorp (M) och Hans Wallmark (M).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen

- a) avslår regeringens lagförslag,
- b) ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2019/20:3597 av Mats Green m.fl. (M, C, KD, L) yrkandena 1 och 2 samt avslår proposition 2019/20:150 punkterna 1–7.

### *Ställningstagande*

En av grundpelarna och en av de största framgångarna inom det europeiska samarbetet är den fria rörligheten för varor, tjänster och arbetskraft. Den gemensamma marknaden inom EU är en förutsättning för god ekonomisk tillväxt och för svenskt näringslivs möjligheter att agera inom EU:s inre marknad.

För oss är det självklart att goda villkor ska säkerställas för dem som kommer till Sverige och arbetar från andra EU-länder. Det är centralt att dessa arbetstagare inte utnyttjas utan att de lagar och regler som de omfattas av i dag faktiskt också efterlevs. Vi ser dock allvarliga problem med de ändringar som regeringen gjorde i utstationeringslagen genom borttagande av lex Laval 2017. Som ett resultat av detta har det blivit svårare för företag från andra länder att komma hit, vilket riskerar att hämma den fria rörligheten. I sektorer där Sverige har ett stort behov av arbetskraft, t.ex. i byggsektorn, kan detta vara direkt skadligt för Sverige. Det förslag som regeringen nu har lämnat om genomförande av det ändrade utstationeringsdirektivet riskerar att hämma den fria rörligheten än mer. Vi anser att regeringen har valt ett opåkallat långtgående genomförande av ändringsdirektivet.

Ett av flera problemområden är den otydlighet som blir resultatet av övergången från begreppet minimilön till begreppet lön. Utrymmet för stridsåtgärder ökas ytterligare genom att lagtexten bl.a. öppnar upp för stridsåtgärder även när det gäller icke-obligatoriska lönekomponenter.

Vi kan också konstatera att regeringens förslag i flera delar innebär en omotiverad administrativ börda för arbetsgivarna. Exempelvis i samband med

införandet av arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagare om den tid som andra har utfört samma arbete på samma arbetsplats. Det är olyckligt att utskottet inte ser problemen som detta skapar för företagen utan bara viftar bort det utan närmare förklaring.

Vidare anser vi att det är viktigt att underlätta för utstationerade företag att göra rätt, och för utstationerade arbetstagare att kunna ta till vara sina rättigheter. Som en del i detta är det nödvändigt att information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden är lättillgänglig. Det finns sedan länge ett krav på arbetstagarorganisationer att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Vi noterar dock att det inte har skett i tillräcklig omfattning. Regeringen har i det aktuella ärendet haft möjlighet att föreslå att någon form av sanktion ska kopplas till skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor men avstått från att lägga ett sådant förslag. Det är olyckligt att varken regeringen eller utskottet ser det behov som finns på området.

Sammantaget menar vi att regeringens förslag kommer att medföra osäkerhet och administrativa bördor samt att det riskerar att undergräva konkurrensen och tillhandahållandet av tjänster. Förslaget öppnar även upp utrymmet för stridsåtgärder utan den begränsning som hade funnits i enlighet med ett återinförande av lex Laval. Det är vår bestämda uppfattning att borttagandet av lex Laval och regeringens förslag till genomförande av ändringsdirektivet inte står i samklang med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande och riskerar hämma den fria rörligheten.

Med det som anförts ovan avstyrker vi propositionen och anser att regeringen bör återkomma till riksdagen med ett reviderat lagförslag i enlighet med vad som anförts ovan. Förslaget bör även innehålla ett återinförande av regelverket i enlighet med lex Laval.

## **2. Ytterligare förslag om stridsåtgärder och underrättelse-skyldighet, punkt 2 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2019/20:3591 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löne- och arbetsvillkor oavsett om de är bosatta i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Principen om lika

lön för lika arbete ska gälla alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Utstationerade arbetstagare som utför samma jobb som en svensk arbetstagare ska således ha likvärdiga löne- och arbetsvillkor. För att uppnå dessa mål krävs i grunden att arbetstagarna har goda reella möjligheter att hävda sina rättigheter, men också att det statliga arbetet mot ren arbetslivskriminalitet och mot verksamheter i gråzoner stärks, samt samordnas bättre.

Regeringens förslag i denna proposition utgör steg i rätt riktning för att stärka möjligheterna att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare. Förslaget ligger i linje med de krav som Vänsterpartiet tidigare har presenterat och jag står därför bakom regeringens förslag.

I likhet med flera fackförbund anser jag dock att regeringens förslag inte är tillräckligt långtgående på flera områden. Mer behöver göras för att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, stärka kollektivavtalens ställning, motverka social dumpning samt åstadkomma ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden.

Jag noterar att regeringen föreslår att kollektivavtalsvillkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi ska få krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Detta ska dock endast gälla ersättning för utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats. I likhet med LO och Svenska Byggnadsarbetareförbundet anser jag att förslaget inte är tillräckligt i denna del. Det är nödvändigt att inkludera att även ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Annars kan situationer uppstå när en utstationerad arbetstagare står helt utan ersättning för dessa kostnader.

Regeringen bör därför ta initiativ till att formulera om lagstiftningen i denna del för att förhindra att oseriösa arbetsgivare utnyttjar kryphålet till att pressa ned de utstationerade arbetstagarnas löner.

Vidare noterar jag att regeringen föreslår att skyldigheten för tjänstemottagare att underrätta Arbetsmiljöverket om att man inte mottagit dokumentation från arbetsgivaren om att utstationeringen har anmälts inte ska omfatta enskilda som mottar tjänster för privat bruk. Jag anser att detta är en felaktig avvägning. Som LO framhåller i sitt remissyttrande bör underrättelseskyldigheten omfatta även enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk. Låter man dessa falla utanför bestämmelsen skulle arbetet som en stor grupp utstationerade arbetstagare gör falla utanför denna kontroll. Som exempel utför en stor andel av de utstationerade byggnadsarbetarna tjänster i den s.k. ROT-sektorn med privatpersoner som beställare.

Regeringen bör därför ta initiativ till att formulera om lagstiftningen i denna del så att inte poängen med regeringens förslag urholkas och en lucka lämnas för utnyttjande av utstationerade arbetstagare.

Jag anser att regeringen i enlighet med vad jag anfört ovan bör återkomma med nya förslag om stridsåtgärder och underrättelseskyldighet.

## Särskilt yttrande

### **Regeringens lagförslag, punkt 1 (SD)**

Ebba Hermansson (SD), Angelika Bengtsson (SD) och Fredrik Lindahl (SD) anför:

För Sverigedemokraterna är det självklart att samma arbetsvillkor ska gälla för svenska och utländska arbetstagare som arbetar i Sverige. Vi har varit konsekventa i vår politik på området och under en längre tid föreslagit vissa förändringar av utstationeringsregelverket för att stärka skyddet för arbetstagarna och för att upprätthålla den svenska modellen.

Det är välkommet att regelverket på såväl europeisk som nationell nivå gradvis har tagit steg i den riktning som vi har efterfrågat. Regeringens förslag i det aktuella ärendet är ett exempel på detta. Eftersom förslaget är ett steg i rätt riktning har vi valt att i detta ärende inte väcka några motförslag, och vi ställer oss bakom regeringens förslag.

Vi vill dock framhålla att ytterligare åtgärder behövs i fråga om utländsk arbetskraft som kommer till Sverige för att arbeta. Ett sådant område är behovet av en relativt kort maxgräns för tiden som någon ska tillåtas vara utstationerad. För det fall en arbetsgivare har behov av att ha arbetstagare utstationerade under en längre tid än vad maxgränsen tillåter finns möjligheten att arbetskraftsinvandra på vederbörligt sätt. Vi kommer därför att följa utvecklingen på området noga och vid behov återkomma i andra sammanhang med förslag om maxgräns för utstationeringen.

Vidare vill vi framhålla att vår utgångspunkt alltid är att sociala frågor, såsom arbetsrättsliga regler, inte ska hanteras på EU-nivå. Vi var också starkt kritiska mot införandet av den sociala pelaren och har fortsatt vända oss mot det avtryck pelaren nu lämnar på flera olika områden. Vi noterar att den tydliga strävan mot likriktad politik på det sociala området som bl.a. regeringspartierna tidigare förespråkade inte kommer till uttryck i det aktuella ärendet där vikten av nationella regler betonas. Vi noterar också att flera partier som var skeptiska mot den sociala pelaren och då betonade vikten av nationell kompetens i det här ärendet i stället betonar vikten av regler över gränserna på sysselsättningsområdet.

BILAGA 1

## Förteckning över behandlade förslag

## Propositionen

*Proposition 2019/20:150 Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering:*

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.
5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
6. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716).
7. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa sanktionsavgifter vid utstationering.

## Följdmotionerna

*2019/20:3591 av Ali Esbati m.fl. (V):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2019/20:3597 av Mats Green m.fl. (M, C, KD, L):*

1. Riksdagen avslår propositionen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett reviderat lagförslag och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA 2

## Regeringens lagförslag

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

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare<sup>2</sup>

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

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

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

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

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

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

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*1 §<sup>3</sup>

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

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

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

<sup>2</sup> Senaste lydelse av

7 a § 2018:1473

9 c § 2017:320

9 d § 2017:320

18 § 2013:351

20 § 2013:351

21 § 2017:320

rubriken närmast före 8 § 2001:65

rubriken närmast före 9 § 2017:320

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2017:320.

rubriken närmast före 10 § 2013:351

rubriken närmast före 13 § 2013:351

rubriken närmast före 14 § 2013:351

rubriken närmast före 19 § 2013:351

rubriken närmast före 21 § 2017:320

rubriken närmast före 22 § 2017:320

rubriken närmast före 24 § 2017:320

rubriken närmast före 25 § 2017:320.

med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

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

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

#### 1 a §

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

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

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

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

#### 2 §<sup>4</sup>

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

<sup>4</sup> Senaste lydelse av tidigare 1 a § 2017:320.

### **Definitioner**

#### 3 §

Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

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

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

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

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

#### 4 §

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

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

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

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

*2. användarföretaget sänder arbetstagaren till Sverige,*

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

*4. varken arbetsgivaren eller användarföretaget är etablerade i Sverige.*

#### 4 §

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

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

#### 5 §<sup>5</sup>

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

<sup>5</sup> Senaste lydelse av tidigare 4 § 2017:320.



**Arbets- och anställningsvillkor**Författningsreglerade villkor vid utstationering**5 §**

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

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

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

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

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

Vid utstationering gäller även

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

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

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

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

*Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2, 9, 10, 13 och 15 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut*

**6 §<sup>6</sup>**

vilken lag som annars gäller för följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>6</sup> Senaste lydelse av tidigare 5 § 2012:857.

*arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.*

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

#### 6 §

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

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

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

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

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

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

#### 7 §

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

2. är nödvändigt för att varan *ska*

tas i bruk.

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

#### 8 §

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

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

Författningsreglerade villkor vid  
långvarig utstationering

11 §

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

Första stycket gäller inte förfaranden, formkrav och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrensklausuler, eller kompletterande tjänstepensions-system.

12 §

Den tid som anges i 11 § första stycket förlängs till 18 månader för en arbetstagare om arbetsgivaren anmäler detta till Arbetsmiljöverket och anger skälen för förlängningen. Anmälan ska göras senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader.

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

13 §

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

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

#### 14 §

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

#### Kollektivavtalsvillkor vid utstationering

#### 5 a §

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

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

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

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

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

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

#### 15 §<sup>7</sup>

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

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

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

<sup>7</sup> Senaste lydelse av tidigare 5 a § 2017:320.

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

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

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

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

#### *16 §*

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

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

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

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

#### *17 §*

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

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

*Bedömningen av om en utstationerad arbetstagare har fått rätt lön*

*18 §*

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

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

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

*Kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering*

*19 §*

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

*villkoren för utstationerade arbets- tagare vidtas om de villkor som krävs*

*1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som avses i 15 § första stycket 1 eller, i fråga om utstationerade uthyrda arbets- tagare, 16 § första stycket 1,*

*2. är förmånligare för arbets- tagarna än det som följer av 11 §,*

*3. endast ska tillämpas på arbets- tagare enligt 11–13 §§,*

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

*5. inte rör förfaranden, formkrav och villkor för ingående och upp- sägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrensklausuler, eller kompletterande tjänste- pensionssystem.*

*Begränsade verkningar av kollektivavtal*

*5 b §*

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

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

*20 §<sup>8</sup>*

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

*Rätt till kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar*

*5 c §*

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är

*21 §<sup>9</sup>*

Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är

<sup>8</sup> Senaste lydelse av tidigare 5 b § 2017:320.

<sup>9</sup> Senaste lydelse av tidigare 5 c § 2017:320.

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

bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, har en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet rätt till sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 15, 16 eller 19 §. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

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

*Skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla handlingar*

5 d §

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

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

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

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

22 §<sup>10</sup>

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

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

***Utstationeringar till andra länder inom EES eller Schweiz***

8 §

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

23 §<sup>11</sup>

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

<sup>10</sup> Senaste lydelse av tidigare 5 d § 2017:320.

<sup>11</sup> Senaste lydelse av tidigare 8 § 2001:65.



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

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

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

*Det som sägs i första stycket gäller även när en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige hyr ut en arbetstagare eller ställer en arbetstagare till ett användarföretags förfogande om*

*1. användarföretaget sänder arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz,*

*2. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och*

*3. användarföretaget är etablerat i något annat land än det land som arbetstagaren sänds till.*

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

### **Samarbete mellan myndigheter och information**

9 §

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och ska

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

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

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

24 §<sup>12</sup>

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

<sup>12</sup> Senaste lydelse av tidigare 9 § 2017:320.

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

9 a §

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § till Arbetsmiljöverket.

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

9 b §

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

25 §<sup>13</sup>

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 och 19 §§ till Arbetsmiljöverket.

26 §<sup>14</sup>

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

### ***Anmälningsskyldighet och kontaktperson***

#### *Anmälningsskyldighet*

10 §

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

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

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

29 §<sup>15</sup>

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

<sup>13</sup> Senaste lydelse av tidigare 9 a § 2017:320.

<sup>14</sup> Senaste lydelse av tidigare 9 b § 2017:320.

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

*30 §*

*Arbetsgivaren ska, senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbetet, lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts enligt 29 § första stycket.*

*31 §*

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

Kontaktperson*11 §*

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

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

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

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

*32 §<sup>16</sup>*

<sup>16</sup> Senaste lydelse av tidigare 11 § 2017:320. Ändringen innebär bl.a. att fjärde stycket tas bort.

*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.

### 13 §

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

### 33 §

*En kontaktperson enligt 32 § första stycket ska även till myndigheter och arbetstagarorganisationer kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda. Detta gäller dock inte i förhållande till en arbetstagarorganisation om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna åt organisationen enligt 22 §.*

### Rätt att meddela föreskrifter

#### 34 §<sup>17</sup>

Regeringen får meddela föreskrifter om

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

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

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

### Tillsyn

#### 35 §<sup>18</sup>

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

### 36 §

*Arbetsmiljöverket har rätt att efter begäran få de upplysningar och handlingar samt påkalla de*

<sup>17</sup> Senaste lydelse av tidigare 12 § 2013:351.

<sup>18</sup> Senaste lydelse av tidigare 13 § 2013:351.

undersökningar som behövs för tillsynen enligt denna lag.

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

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

#### Sanktionsavgifter

#### 14 §

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

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

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

*Avgiften tillfaller staten.*

#### 37 §<sup>19</sup>

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt

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

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

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

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

#### 38 §

*En sanktionsavgift enligt 37 § ska tas ut även om överträdelsen*

<sup>19</sup> Senaste lydelse av tidigare 14 § 2013:351.

*inte har skett uppsåtligen eller av oaksamhet.*

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

*Avgiften tillfaller staten.*

#### 15 §

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

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

#### 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.

#### 39 §<sup>20</sup>

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

#### 40 §<sup>21</sup>

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

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

#### 41 §<sup>22</sup>

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

<sup>20</sup> Senaste lydelse av tidigare 15 § 2013:351.

<sup>21</sup> Senaste lydelse av tidigare 16 § 2013:351.

<sup>22</sup> Senaste lydelse av tidigare 17 § 2013:351.

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.

43 §<sup>23</sup>

förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren

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

2. inte uppfyller kraven i 33 §, eller

3. gör en oriktig eller bristfällig anmälan.

**Skydd mot repressalier**

## 22 §

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

1. enligt vad som följer av 5 §, eller

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

46 §<sup>24</sup>

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

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

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

## 23 §

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

47 §<sup>25</sup>

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

**Skadestånd**

## 24 §

En arbetsgivare ska betala skadestånd till

1. den avtalslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt

48 §<sup>26</sup>

1. den avtalslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 15,

<sup>23</sup> Senaste lydelse av tidigare 19 § 2013:351.

<sup>24</sup> Senaste lydelse av tidigare 22 § 2017:320.

<sup>25</sup> Senaste lydelse av tidigare 23 § 2017:320.

<sup>26</sup> Senaste lydelse av tidigare 24 § 2017:320.

5 a § eller varsel om en sådan åtgärd,

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

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

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

16 eller 19 § eller varsel om en sådan åtgärd,

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

3. den arbetstagarorganisation som *har* begärt en förhandlingsbehörig företrädare vid brott mot 45 §, och

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

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

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

### **Rättegångsregler**

#### 25 §

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

#### 49 §<sup>27</sup>

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

Arbetstagararens talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagararen är eller har varit utstationerad.

#### 26 §

I mål enligt 5 § första stycket tillämpas

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

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

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

– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567)

#### 50 §<sup>28</sup>

I mål enligt 6 § första stycket tillämpas

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

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

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

4. 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567)

<sup>27</sup> Senaste lydelse av tidigare 25 § 2017:320.

<sup>28</sup> Senaste lydelse av tidigare 26 § 2017:320.



om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

I mål enligt 5 § tredje stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om ut-hyrning av arbetstagare.

#### 27 §

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

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

om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

I mål enligt 8 § första stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om ut-hyrning av arbetstagare.

*I mål enligt 11 § första stycket tillämpas det som gäller om preskription enligt svensk lag eller annan författning i fråga om de arbets- och anställningsvillkor som målet rör.*

#### 51 §<sup>29</sup>

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

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

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

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

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

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

5. För arbete som en utstationerad arbetstagare har påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om anmälningskyldighet och om kontaktperson i 10 och 11 §§ i deras lydelse före den 30 juli 2020 i stället för de nya bestämmelserna i 29 och 32 §§.

6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods. De nya 29–44 §§

<sup>29</sup> Senaste lydelse av tidigare 27 § 2017:320.

gäller dock även sådan verksamhet. Vid tillämpningen av 33 § ska hänvisningen till 22 § avse 5 d § i den äldre lydelsen.

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

41 c §<sup>1</sup>

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

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

---

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2017:321.

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

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

*dels* att 16 § ska ha följande lydelse,

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### *12 a §*

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

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

#### *12 b §*

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

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

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

*14 a §*

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

## 16 §

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

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

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

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

*Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.*

---

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

2. De nya bestämmelserna i 12 a, 12 b och 14 a §§ tillämpas inte på verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods.

## 4 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 3 och 4 §§ lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister<sup>1</sup> ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 3 kap.

#### 3 §<sup>2</sup>

Av övriga fjorton ledamöter utses fyra efter förslag av *Föreningen Svenskt Näringsliv*, två efter förslag av Sveriges Kommuner och *Landsting*, en efter förslag av Arbetsgivarverket, fyra efter förslag av Landsorganisationen i Sverige, två efter förslag av Tjänstemännens *centralorganisation* och en efter förslag av Sveriges *Akademikers Centralorganisation*.

Vad som i första stycket sägs om utseende av ledamot *äger motsvarande tillämpning* på utseende av ersättare för sådan ledamot.

Förslag till ledamöter och ersättare *skall* uppta minst dubbelt så många personer som de som *skall* utses med ledning av förslaget. Har sådant förslag *ej* avgetts, förordnar regeringen ändå ledamöter och ersättare till föreskrivet antal.

Av övriga fjorton ledamöter utses fyra efter förslag av Svenskt Näringsliv, två efter förslag av Sveriges Kommuner och *Regioner*, en efter förslag av Arbetsgivarverket, fyra efter förslag av Landsorganisationen i Sverige, två efter förslag av Tjänstemännens *Centralorganisation* och en efter förslag av Sveriges *akademikers centralorganisation*.

Vad som i första stycket sägs om utseende av ledamot *ska tillämpas* på utseende av ersättare för sådan ledamot.

Förslag till ledamöter och ersättare *ska* uppta minst dubbelt så många personer som de som *ska* utses med ledning av förslaget. Har sådant förslag *inte* avgetts, förordnar regeringen ändå ledamöter och ersättare till föreskrivet antal.

#### 4 §<sup>3</sup>

Är ordförande hindrad att tjänstgöra, får vice ordförande inträda i ordförandes ställe. Ersättare för vice ordförande får dock inträda i ordförandes ställe endast vid handläggning som avses i 7 §.

Är annan ledamot än ordförande hindrad att tjänstgöra i visst mål, inträder ledamot eller ersättare som utsetts på motsvarande sätt. Därvid anses ledamöter som utsetts efter förslag av Sveriges Kommuner och

Är annan ledamot än ordförande hindrad att tjänstgöra i visst mål, inträder ledamot eller ersättare som utsetts på motsvarande sätt. Därvid anses ledamöter som utsetts efter förslag av Sveriges Kommuner och

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1977:530.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2007:646.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2007:646.

*Landsting* och Arbetsgivarverket ha utsetts på samma sätt.

Kan ledamot eller ersättare *ej* tillkallas enligt andra stycket, får ordföranden i målet kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

*Regioner* och Arbetsgivarverket ha utsetts på samma sätt.

Kan ledamot eller ersättare *inte* tillkallas enligt andra stycket, får ordföranden i målet kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

---

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

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

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

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 6 d §<sup>1</sup>

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

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

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen *skall* betalas,

3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,

4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt

5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

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

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

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

2. den valuta i vilken lönen *ska* betalas,

5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

---

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2006:439.



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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 6 b kap.

#### 1 §<sup>1</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ett ICT-tillstånd ska inte beviljas om

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

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

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2018:67.

1. utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten enligt 13 §, eller
2. värdföretaget huvudsakligen har inrättats för att underlätta inresa för personer som är föremål för företagsintern förflyttning.

### 2 §<sup>2</sup>

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

1. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 4 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,
1. ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat inom EES eller Schweiz,
2. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig,
3. utlänningen, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, kan visa att han eller hon har, eller har ansökt om, en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige, och
4. utlänningen inte utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

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

### 3 §<sup>3</sup>

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

1. är bosatt inom Europeiska unionens medlemsstaters territorier,
2. är EES-medborgare eller medborgare i Schweiz,
3. ansöker om uppehållstillstånd för att utföra forskning i Sverige enligt ett mottagningsavtal som har ingåtts enligt lagen (2008:290) om godkännande för forskningshuvudmän att ta emot gästforskare,
4. är utstationerad i Sverige enligt 4 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat i en EES-stat eller Schweiz,
4. är utstationerad i Sverige enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare av ett företag som är etablerat i en EES-stat eller Schweiz,
5. har beviljats uppehållstillstånd för studier i Sverige, eller
6. hyrs ut av ett företag för att arbeta under övervakning och ledning av ett annat företag.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2018:67.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2018:67.

---

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.

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

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

### 1 §

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

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

2. avser bristande efterlevnad av

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

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

b) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), i den ursprungliga lydelsen.

---

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.