

Lagrådsremiss

Ett entreprenörsansvar för lönefordringar i bygg- och anläggningsbranschen

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 15 februari 2018

Ylva Johansson

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås en ny lag om entreprenörsansvar för lönefordringar. Förslaget innebär i huvudsak följande. En arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare för det arbete han eller hon har utfört i en bygg- eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt i enlighet med lönefordran från en annan entreprenör i entreprenadkedjan. Entreprenörsansvaret ska i första hand gälla uppdragsgivaren, dvs. den entreprenör som har anlitat arbetstagarens arbetsgivare som underentreprenör. Om uppdragsgivaren inte betalar eller inte kan nås ska även entreprenören högst upp i kedjan under den ursprungliga beställaren, huvudentreprenören, kunna bli ansvarig för betalning av lönefordran. Betalningsansvaret inträder sju helgfria vardagar efter det att entreprenören har fått en skriftlig underrättelse om lönefordran. Entreprenörsansvaret ska omfatta den faktiska lönefordran enligt vad som har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. En uppdragsgivare eller en huvudentreprenör som har betalat i enlighet med entreprenörsansvaret ska ha rätt att kräva ersättning av arbetsgivaren. Huvudentreprenören ska ha sådan regressrätt även mot uppdragsgivaren. En arbetsgivare, en uppdragsgivare och en huvudentreprenör ska vara skyldig att lämna viss information till en arbetstagare. Informationsskyldigheten ska vara skadeståndssanktionerad. Det ska vara möjligt att reglera frågan om entreprenörsansvar i kollektivavtal och att tillämpa ett sådant kollektivavtal i stället för det lagstadgade entreprenörsansvaret.

Entreprenörsansvaret föreslås tillämpas också vid utstationering och det föreslås en ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Den nya lagen och lagändringen föreslås träda i kraft den 1 augusti 2018.

Innehållsförteckning

1	Beslut	4
2	Lagtext	5
2.1	Förslag till lag om entreprenörsansvar för lönefordringar	5
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	9
3	Ärendet och dess beredning	10
4	Ett entreprenörsansvar i Sverige	11
4.1	Ett entreprenörsansvar ska införas	11
4.2	En ny lag om entreprenörsansvar	26
4.3	Lagens tillämpningsområde	28
4.3.1	Ett entreprenörsansvar som ger skydd för arbetstagare	28
4.3.2	Ett entreprenörsansvar inom bygg- och anläggningsverksamhet	29
4.4	Definitioner	32
4.5	Entreprenörsansvarets omfattning	33
4.5.1	Uppdragsgivarens ansvar	33
4.5.2	Huvudentreprenörens ansvar	35
4.5.3	När betalningsansvar bör inträda	45
4.5.4	Underrättelsens form och innehåll	48
4.5.5	Lönefordringar som bör omfattas av ansvaret	50
4.5.6	Ett strikt ansvar	59
4.5.7	Regress och invändningar	62
4.5.8	Huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren	65
4.6	Arbetstagarens rätt till information	67
4.7	Skadestånd	71
4.8	Möjlighet till reglering i avtal	73
4.9	Rättegångsbestämmelser	80
4.9.1	Preskription	80
4.9.2	Tillämplig rättegångsordning och behörighet för svensk domstol	81
4.10	Skatte- och insolvensfrågor	85
4.10.1	Ansvaret för skatter och avgifter	85
4.10.2	Förhållandet till lönegaranti och andra insolvensfrågor	89
4.11	Förslagens förhållande till EU-rätten och övriga internationella åtaganden	92
4.11.1	En sammanhållen EU-rättslig bedömning	92
4.11.2	Förhållandet till Sveriges övriga internationella åtaganden	95
5	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	96
6	Konsekvensbeskrivning	97
6.1	Problembeskrivning och syftet med förslagen	97

6.2	Vilka som berörs av regleringen.....	97
6.3	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser	98
6.3.1	Konsekvenser för arbetstagare.....	98
6.3.2	Konsekvenser för företag och påverkan på konkurrensförhållanden	99
6.3.3	Närmare om ekonomiska konsekvenser för företag	102
6.3.4	Konsekvenser för domstolar	109
6.3.5	Övriga konsekvenser	110
6.4	Alternativa lösningar	110
6.5	Förslagens förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden.....	112
6.6	Informationsinsatser	112
7	Författningskommentar	113
7.1	Förslaget till lag om entreprenörsansvar för lönefordringar.....	113
7.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	130
Bilaga 1	Tillämpningsdirektivet	132
Bilaga 2	Utstationeringsdirektivet	153
Bilaga 3	Sammanfattning av promemorian Ds 2017:30	159
Bilaga 4	Lagförslag i promemorian Ds 2017:30.....	163
Bilaga 5	Förteckning av remissinstanserna.....	168

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om entreprenörsansvar för lönefordringar,
2. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om entreprenörsansvar för lönefordringar

Härigenom föreskrivs följande.

Tillämpningsområde

1 § En entreprenör ansvarar för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör enligt denna lag.

2 § Ansvaret gäller inom bygg- och anläggningsverksamhet där byggnader eller anläggningar uppförs, sätts i stånd, underhålls, byggs om eller rivs.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

1. *huvudentreprenör*: den entreprenör som enligt ett avtal med den ursprungliga beställaren av entreprenaden ansvarar för att det arbete som omfattas av avtalet blir utfört, om inte entreprenören i stället är att anse som uppdragsgivare,

2. *uppdragsgivare*: den entreprenör som har anlitat arbetsgivaren, där arbetstagaren vars lönefordran ansvaret gäller är eller har varit anställd, som underentreprenör för att utföra arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren, och

3. *entreprenaden*: det arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren.

Möjlighet till reglering i avtal

4 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

5 § Lagens bestämmelser gäller dock inte för en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör om uppdragsgivaren är bunden av ett kollektivavtal som

1. har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation,

2. reglerar ansvaret för arbetstagares lönefordringar i entreprenadkedjor,

3. innebär ett skydd som för arbetstagaren i det enskilda fallet är likvärdigt med skyddet enligt lagen, och

4. är förenligt med 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.

Lagens bestämmelser gäller inte heller för en huvudentreprenör som är bunden av ett sådant kollektivavtal.

6 § Bestämmelserna om invändningar, regress och huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren i 15–17 §§ gäller inte om något annat följer av avtal, av praxis som har utbildats mellan parterna eller av handelsbruk eller någon annan sedvänja som måste anses bindande för parterna.

Uppdragsgivarens ansvar

7 § Om en arbetsgivare som är eller har varit anlitad för att genomföra ett entreprenadavtal inte har betalat lön till en arbetstagare, kan uppdragsgivaren bli ansvarig för betalning av lönefordran.

Huvudentreprenörens ansvar

8 § Huvudentreprenören kan bli ansvarig för betalning av lönefordran, om

1. uppdragsgivaren inte betalar inom fjorton helgfria vardagar från det att uppdragsgivaren har fått en underrättelse om lönefordran, eller

2. uppdragsgivaren inte kan nås för en underrättelse, trots att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i har begärt information av huvudentreprenören om uppdragsgivaren enligt 18 §.

9 § För att huvudentreprenören ska bli ansvarig enligt 8 § 1 ska arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i underrätta huvudentreprenören om lönefordran inom sex månader från det att uppdragsgivaren underrättades. Om detta inte sker kan huvudentreprenören inte bli ansvarig för betalning av den lönefordran.

När betalningsansvar inträder

10 § Betalningsansvar inträder sju helgfria vardagar efter det att den som ansvaret avser har fått en underrättelse enligt 11 och 12 §§ om lönefordran från arbetstagaren eller från en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i.

Underrättelsens form och innehåll

11 § En underrättelse till uppdragsgivaren eller huvudentreprenören ska vara skriftlig. Av underrättelsen ska följande framgå:

1. arbetstagarens namn,
2. den obetalda lönefordrans storlek,
3. respektive lönebelopps förfallodag,
4. det arbete och den tidsperiod som lönefordran avser,
5. när krav på betalning har framställts mot arbetsgivaren eller varför detta inte har skett,

6. hur betalningen kan göras, och
7. arbetsgivaren och, om uppgifterna är tillgängliga, dennes namn och kontaktuppgifter.

12 § Av en underrättelse till huvudentreprenören ska dessutom följande framgå:

1. att uppdragsgivaren har underrättats om lönefordran, eller varför detta inte har skett, och
2. uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter, om uppgifterna är tillgängliga.

Vilka lönefordringar ansvaret omfattar

13 § Ansvaret omfattar lönefordringar som har förfallit till betalning och som avser arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i entreprenaden.

Ansvaret gäller inte lönefordringar som arbetstagaren har fått ersättning för på annat sätt.

14 § En uppdragsgivares ansvar omfattar inte lönefordringar som har förfallit till betalning mer än tre månader före det att uppdragsgivaren underrättades.

En huvudentreprenörs ansvar omfattar inte lönefordringar som har förfallit till betalning mer än tre månader före det att uppdragsgivaren underrättades i fall enligt 8 § 1 eller före det att huvudentreprenören underrättades i fall enligt 8 § 2.

Invändningar

15 § En uppdragsgivare eller en huvudentreprenör får mot en arbetstagares krav på betalning enligt denna lag framställa samma invändningar som arbetsgivaren får göra.

Regress

16 § En arbetsgivare ska ersätta en huvudentreprenör eller en uppdragsgivare som har betalat en lönefordran enligt denna lag. Motsvarande skyldighet gäller även för en uppdragsgivare i förhållande till en huvudentreprenör.

En arbetsgivares eller uppdragsgivares ansvar enligt första stycket omfattar även skatt och avgifter till det allmänna.

Huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren

17 § En huvudentreprenör som har underrättats om en lönefordran efter det att uppdragsgivaren inte har betalat enligt 8 § 1 ska inom sju helgfria vardagar från det att huvudentreprenören fick underrättelsen överlämna eller sända ett meddelande till uppdragsgivaren om detta på ett ändamålsenligt sätt.

En huvudentreprenör som inte gör detta har inte någon regressrätt mot uppdragsgivaren.

Arbetsstagarens rätt till information

18 § En arbetsgivare, en uppdragsgivare och en huvudentreprenör är skyldig att, senast fem helgfria vardagar från det att denne har fått en skriftlig begäran antingen av en arbetstagare som inte har fått lön enligt en lönefordran som har förfallit till betalning eller av en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i, på ett ändamålsenligt sätt överlämna eller sända följande information om övriga aktörer som omfattas av informationsskyldigheten:

1. namn,
2. kontaktuppgifter, och
3. organisationsnummer, personnummer, samordningsnummer eller motsvarande registreringsnummer, om ett sådant nummer finns.

Den informationsskyldige ska lämna informationen till den som har begärt den.

Skadestånd

19 § En arbetsgivare, en uppdragsgivare och en huvudentreprenör som bryter mot 18 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

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

Rättegång

20 § Mål mellan en arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra sidan om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I sådana mål ska uppdragsgivaren och huvudentreprenören anses som arbetsgivare. Arbetstagaren ska anses som arbetstagare hos uppdragsgivaren eller huvudentreprenören. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Ett mål som avses i första stycket får tas upp av svensk domstol även när det rör en utstationerad arbetstagares krav. En utstationerad arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

21 § I mål som avses i 20 § första stycket 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 någon förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom den föreskrivna tiden, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2018.
 2. Bestämmelserna i denna lag tillämpas inte på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet.

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

Härigenom föreskrivs¹ att det i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska införas en ny paragraf, 7 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 a §

*Vid utstationering tillämpas
också lagen (2018:000) om
entreprenörsansvar för löne-
fordringar.*

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2018.

¹ Jfr 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.

3 Ärendet och dess beredning

I mars 2012 tillkännagav riksdagen som sin mening att regeringen skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer (bet. 2011/12:AU9, rskr. 2011/12:176). Riksdagens tillkännagivande behandlas i avsnitt 4.1. Regeringen anser att tillkännagivandet genom förslagen i denna lagrådsremiss, och sedermera i en kommande proposition, är slutbehandlat.

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 15 maj 2014 direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), tillämpningsdirektivet. Tillämpningsdirektivet skulle vara genomfört i medlemsstaterna senast den 18 juni 2016. Den svenska versionen av direktivet finns i *bilaga 1*. Den svenska versionen av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, utstationeringsdirektivet, finns i *bilaga 2*.

Tillämpningsdirektivet innehåller bl.a. regler om entreprenörers ansvar för arbetstagares lön i kedjor av underentreprenörer.

Regeringen beslutade den 5 juni 2014 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur tillämpningsdirektivet skulle genomföras i svensk rätt (dir. 2014:81). Genom tilläggsdirektiv som beslutades den 27 november 2014 utvidgades och gavs förlängd tid för uppdraget (dir. 2014:150). Utredningen antog namnet Utredningen om nya utstationeringsregler (A 2014:04). Utredningen om nya utstationeringsregler överlämnade den 31 mars 2015 till regeringen slutbetänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38). Utredningens förslag i det betänkandet omfattar bl.a. frågan om ett entreprenörsansvar enligt tillämpningsdirektivet. Betänkandet har remissbehandlats. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2015/01050/ARM).

Inom Arbetsmarknadsdepartementet utarbetades en departementspromemoria, Entreprenörsansvar och svenska villkor vid utstationering (Ds 2016:6). I promemorian gjordes vissa kompletterande överväganden och lämnades delvis avvikande förslag om entreprenörsansvar i utstationeringssituationer jämfört med betänkandet. Promemorian har remissbehandlats. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2016/00736/ARM).

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har även departementspromemorian Ett entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsbranschen (Ds 2017:30) utarbetats. I promemorian lämnas ett samlat förslag om ett entreprenörsansvar för både utstationerade arbetstagare och för arbetstagare som är anställda i Sverige. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 3*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 4*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2017/01344/ARM).

4 Ett entreprenörsansvar i Sverige

4.1 Ett entreprenörsansvar ska införas

Regeringens förslag: Det ska införas ett entreprenörsansvar som innebär att en entreprenör ansvarar för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Sveriges Ingenjörer*, *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, *Arbetsmiljöverket*, *Ekobrottsmyndigheten*, *Skatteverket* och *Trafikverket* tillstyrker, välkomnar eller ställer sig positiva till att det införs ett entreprenörsansvar, även om flera av remissinstanserna har synpunkter i olika avseenden. *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* hänvisar till Sveriges Ingenjörers remissvar. *Arbetsdomstolen* anser att förslagen i promemorian kan läggas till grund för lagstiftning. *Pensionsmyndigheten*, *Kronofogdemyndigheten* och *Byggherrarna* är positiva till system som stärker arbetstagares möjlighet att få sin lön utbetald. *Byggherrarna* har dock synpunkter på förslaget. *Boverket* har inga synpunkter på förslagen i sak men anger att ett entreprenörsansvar kan påverka konkurrensen inom byggsektorn och därmed negativt påverka bostadsbyggandet. *Migrationsverket* anser att övervägandena i promemorian är väl avvägda. Enligt *Konkurrensverket* är entreprenörsansvar en åtgärd som kan främja en sund konkurrens samtidigt som missbruk i utstationeringssituationer motverkas, även om det också kan medföra potentiellt negativa effekter. *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier*, *Företagarna*, *Maskinentreprenörerna*, *Installatörsföretagen*, *Plåt & Ventföretagen*, *Golvbranschen*, *Sveriges advokatsamfund* och *Näringslivets regelnämnd* avstyrker förslaget. Även *Lantbrukarnas riksförbund* är negativa till förslaget och beklagar att hänsyn inte har tagits till landsbygdsföretagens förutsättningar. *Tillväxtverket* anser att förslagets effekter är svåra att bedöma, att det kan medföra negativa konsekvenser för företagen och att alternativa lösningar som innebär ett mer begränsat entreprenörsansvar i enlighet med tillämpningsdirektivet borde övervägas närmare. *ILO-kommittén* gör bedömningen att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Inledning

Det ska vara ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Det finns omfattande problem med osund konkurrens inom bygg- och anläggnings-

branschen. Detta för med sig negativa konsekvenser för enskilda arbetstagare, för företag och för samhället. Seriösa företag ska inte kunna konkurreras ut av företag som bryter mot lagar och regler. Förekomsten av oseriösa företag innebär ökade risker för enskilda arbetstagare och för att deras rättigheter inte tillgodoses av arbetsgivarna.

Mot bl.a. denna bakgrund finns det skäl att överväga ett entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsbranschen, dvs. ett system där en entreprenör ska kunna hållas ansvarig för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör.

Problem med osund konkurrens i bygg- och anläggningsbranschen

Det har länge påpekats att byggbranschen har särskilda problem i flera avseenden, bl.a. när det gäller ekonomisk brottslighet och svartarbete, se t.ex. regeringens proposition Minskat svartarbete i byggbranschen (prop. 2014/15:6 s. 38). Skatteundandragandet inom branschen har bedömts vara mycket omfattande och i längden utgöra ett hot mot den fria konkurrensen i sektorn (se t.ex. BRÅ Rapport 2007:18 Fina Fasader med Fixade Fakturor – Kriminella entreprenader i byggbranschen, s. 10). En faktor som återkommande beskrivs som central för svartarbetet är att det i sektorn är vanligt förekommande med långa entreprenörsled (se t.ex. BRÅ Rapport 2011:7 Storskaliga skattebrott – En kartläggning av skattebrottslingens kostnader, s. 43).

Åtgärder för att motverka förekomsten av s.k. svart arbetskraft har varit starkt efterfrågade av branschen. Regeringen har också vidtagit flera åtgärder på det området. Bestämmelserna om skattereduktion för reparation och underhåll samt om- och tillbyggnad av vissa bostäder, det s.k. ROT-avdraget som infördes den 1 juli 2009, har bidragit till att minska förekomsten av svartarbete i de delar av branschen som träffas av bestämmelserna. Det är emellertid en begränsad del av byggsektorn som berörs. Omvänd skattskyldighet för mervärdesskatt vid handel med vissa byggtjänster infördes år 2007 i syfte att bekämpa skatteundandragande. Den ordningen har utvärderats med i stort sett positivt resultat (se prop. 2010/11:16 s. 16). Trots dessa åtgärder har både byggbranschen och myndigheterna ansett att det finns behov av att finna ytterligare metoder att komma tillrätta med problemen (se prop. 2014/15:6 s. 38).

Den 1 januari 2016 infördes nya regler om personalliggare i byggbranschen. Syftet med systemet med personalliggare och oannonserade kontrollbesök är dels att minska det skatteundandragande som förekomsten av svartarbete orsakar, dels att främja en sund konkurrens (prop. 2014/15:6 s. 38).

Även annan brottslighet förknippas med byggbranschen, t.ex. korruption och hot (se t.ex. BRÅ Rapport 2007:18, s. 10). Förekomsten av långa entreprenadkedjor inom byggbranschen anses vara en riskfaktor för bedrägerier liksom för andra typer av brott. I långa entreprenadkedjor minskar insynen och risken för förekomsten av oseriösa företag längre ner i entreprenadleden ökar (BRÅ Rapport 2016:9 Bedrägeribrottsligheten i Sverige, s. 182).

Även vissa remissinstanser bekräftar bilden av byggbranschen som problematisk när det gäller ekonomisk brottslighet. *Ekobrottsmyndigheten* anför att myndigheten har stor erfarenhet av utredningar i bygg- och

anläggningsbranschen och konstaterar att denna är särskilt känslig för ekonomiska oegentligheter då branschstrukturen ofta innebär långa kedjor med underentreprenörer. Enligt myndigheten är det relativt enkelt att placera ett aktiebolag som brottsverktyg i sådana entreprenadkedjor. Gemensamt för huvudmännen är enligt myndigheten att de som regel inte är registrerade som formella företrädare i bolagets styrelse, utan använder målvakter, bulvaner, fiktiva personer och alias för att distansera sig från brotten. Att utreda långa kedjor av underentreprenörsbolag där svart arbetskraft förekommer är enligt myndigheten särskilt resurskrävande. Även *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anger att det i bygg- och anläggningsbranschen är vanligt med långa entreprenadkedjor och att osund konkurrens förekommer genom att arbetstagarnas rättigheter kränks. Enligt *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* är det känt att det inom bygg- och anläggningsentreprenader ofta uppträder långa kedjor av entreprenörer och att det kan råda osäkerhet och okunskap om vilka entreprenörer som finns representerade. *Konkurrensverket* anför att bedrägerier och missbruk i utstationeringssituationer kan ge oseriösa företag konkurrensfördelar och att detta bör motverkas.

I sammanhanget kan nämnas de nya reglerna på upphandlingsområdet, som gäller från och med den 1 juni 2017, och som enligt regeringen bör kunna samverka väl med ett entreprenörsansvar. En upphandlande myndighet ska numera ställa särskilda arbetsrättsliga villkor, om det är behövt. Enligt *Trafikverket* har Upphandlingsmyndigheten hittills identifierat ett antal indikatorer för att bedöma behövlighet. Det kan bl.a. vara att det förekommer komplexa eller långa leverantörskedjor där arbetet utförs av många underleverantörer, att det ofta förekommer utländsk arbetskraft i form av migrantarbetare eller utstationerad arbetskraft och att det i branschen finns särskilda regleringar på grund av svartarbete eller ekonomisk brottslighet. *Trafikverket* bedömer det som generellt behövt att ställa arbetsrättsliga krav i bygg- och anläggningskontrakt. Myndigheten har sedan den 1 november 2016 definierat längden på en riskfylld leverantörskedja på så sätt att kedjan innehåller fler än tre led, dvs. mer än en huvudleverantör och ytterligare två led.

Problem med att arbetstagare i entreprenadkedjor inte får sin lön

En särskild fråga är i vilken utsträckning det i Sverige förekommer problem med att arbetstagare i entreprenadkedjor inte får sina löner.

Flera remissinstanser, t.ex. *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier*, anför att det inte finns belägg för att det finns sådana problem med betalning av löner i entreprenadkedjor att ett entreprenörsansvar skulle vara motiverat eller att det i vart fall är oklart i vilken utsträckning det finns sådana problem. *Sveriges Byggindustrier* anför att organisationen inte känner till något konkret exempel där det skulle finnas behov av ett entreprenörsansvar.

Att det på EU-nivå finns problem med att arbetstagare i entreprenadkedjor inte får sina löner vinner stöd av regleringen om entreprenörsansvar i tillämpningsdirektivet (se vidare om utstationering och tillämpningsdirektivet nedan). Enligt Europeiska kommissionens förslag till tillämpningsdirektiv finns det flera exempel på fall där utstationerade arbetstagare har blivit utnyttjade och inte fått ut den lön som de har rätt till

enligt utstationeringsdirektivet. Vidare anges det i förslaget att det händer att utstationerade arbetstagare inte kan kräva sin arbetsgivare på lönen på grund av att företaget har försvunnit eller att det kanske aldrig existerat på riktigt. Enligt kommissionen krävs det därför ändamålsenliga, effektiva och avskräckande åtgärder som garanterar att underentreprenörerna uppfyller sina rättsliga och avtalsenliga skyldigheter, särskilt när det gäller arbetstagarnas rättigheter (Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster COM[2012]131 final).

Sveriges Byggindustrier anger att det faktum att det finns problem i andra länder i Europa inte innebär att det är proportionellt att införa ett entreprenörsansvar i Sverige. Enligt regeringens mening får det dock antas att det finns problem med löneutbetalningar även i Sverige.

Det kan dock konstateras att den verkliga omfattningen av problemen med betalning av löner i entreprenadkedjor inte är helt utredd. En del-förklaring till detta skulle kunna vara att arbetstagare som inte får sin lön av arbetsgivaren inte vidtar nödvändiga åtgärder för att kräva in pengarna. Särskilt för utstationerade arbetstagare kan det finnas höga trösklar för att göra det.

Om arbetstagarna varken vänder sig till någon arbetstagarorganisation eller på annat sätt försöker driva in sin fordran, kommer saken inte till allmän kännedom. Det kan alltså antas finnas ett visst mörkertal när det gäller förekomsten av problem. Det kan därför inte ställas alltför höga krav på utredning om förekomsten av sådana problem i entreprenadsituationer. Det kan dock antas att det förekommer att arbetstagare som utför arbete i en entreprenadkedja i vissa fall inte får ut den lön som de har rätt till. Det är angeläget att det finns system som bidrar till att problem med uteblivna lönebetalningar minskar eller inte alls uppkommer.

Tillkännagivande från riksdagen

Frågan om ett entreprenörsansvar har varit föremål för ett tillkännagivande från riksdagen. I mars 2012 tillkännagav riksdagen som sin mening att regeringen skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer (bet. 2011/12:AU9, rskr. 2011/12:176). I betänkandet anförts att den svenska modellen i huvudsak fungerar väl, men att regelverket inte säkerställer att arbetstagare som utstationeras i Sverige får intjänade löner m.m. och att detta särskilt gäller när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor. Utskottet anförde vidare att det t.ex. vid långa entreprenadkedjor kan vara svårt att fastställa vem som är att anse som arbetsgivare och vem som därmed är betalningsskyldig för lön och andra förpliktelser enligt anställningsavtalet.

Översiktligt om utstationering och om tillämpningsdirektivets bestämmelser om entreprenörsansvar

Utstationeringsdirektivet har i svensk rätt huvudsakligen genomförts genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen. Med utstationering avses att en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land utstationerar, dvs. tillfälligt sänder, arbetstagare

till Sverige i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Vid utstationering ska vissa i utstationeringslagen uppräknade skyddsregler och villkor i svensk rätt tillämpas på de utstationerade arbetstagarna.

Med utstationerad arbetstagare avses enligt 4 § utstationeringslagen varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som inom ramen för en utstationering i lagens mening utför arbete under en begränsad tid i Sverige. I 3 § utstationeringslagen anges tre olika situationer som kan utgöra en utstationering i lagens mening. Det första fallet är att arbetsgivaren 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. Det andra fallet rör att en arbetsgivare sänder arbetstagare till en arbetsplats eller ett företag i Sverige som tillhör samma koncern. Den sista situationen som räknas upp rör att en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Tillämpningsdirektivet innehåller bestämmelser som ska stärka medlemsstaternas genomförande av utstationeringsdirektivet. Där finns bl.a. bestämmelser om entreprenörsansvar.

Enligt artikel 12.1 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna vidta åtgärder för att se till att en entreprenör till vilken en utstationerande arbetsgivare är en direkt underentreprenör kan hållas ansvarig för eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön, förutsatt att åtgärden är icke-diskriminerande och proportionell.

Enligt artikel 12.2 ska medlemsstaterna – när det gäller verksamheter som anges i bilagan till utstationeringsdirektivet – fastställa åtgärder som vid kedjor av underentreprenörer säkerställer att utstationerade arbetstagare kan hålla en entreprenör till vilken hans eller hennes arbetsgivare är en direkt underentreprenör ansvarig för sådana rättigheter som anges i artikel 12.1. I bilagan till utstationeringsdirektivet anges byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, med en exemplifierande uppräknings av arbeten som omfattas av definitionen, se vidare avsnitt 4.3.2.

Enligt tillämpningsdirektivets artikel 12.3 ska ansvaret begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och dennes underentreprenörer.

Enligt artikel 12.4 får medlemsstaterna, i överensstämmelse med unionsrätten, föreskriva striktare ansvarsbestämmelser i nationell rätt, förutsatt att de är icke-diskriminerande och proportionella när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer. Ett sådant ansvar får även föreskrivas när det gäller andra sektorer än de som anges i bilagan till utstationeringsdirektivet.

Medlemsstaterna får enligt artikel 12.5 föreskriva att en entreprenör som vidtagit rimliga kontrollåtgärder enligt nationell rätt inte ska hållas ansvarig.

Det finns enligt tillämpningsdirektivets artikel 12.6 också – när det gäller det annars obligatoriska entreprenörsansvaret enligt artikel 12.2 – en möjlighet att i stället vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenörsförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören i syfte att komma tillrätta med bedrägerier

och missbruk i situationer där det är svårt för arbetstagarna att hävda sina rättigheter.

Tidigare utredningar om ett entreprenörsansvar i utstationeringssituationer

Förslag om att införa ett entreprenörsansvar i Sverige lämnades i betänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38) och i promemorian Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering (Ds 2016:6). Båda dessa förslag gäller entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsverksamhet och innebär ett solidariskt ansvar i samtliga led mellan arbetsgivaren och den ursprungliga beställaren. De gäller bara för utstationeringssituationer. Förslagen har remitterats.

Erfarenheter av entreprenörsansvar från andra länder

I andra länder i Europa finns system som kan betecknas som entreprenörsansvar. I Tyskland och Norge finns system med entreprenörsansvar som i korthet innebär att en arbetstagare hos en underentreprenör som inte får lön av arbetsgivaren kan vända sig till något företag högre upp i entreprenadkedjan och att dessa företag är strikt och solidariskt ansvariga för att lönen betalas ut.

I Norge har ett system med entreprenörsansvar i bl.a. byggbranschen varit i kraft sedan den 1 januari 2010. Enligt en utvärdering som gjordes av systemet ungefär fyra år efter att det infördes hade ansvaret aktualiserats i viss begränsad utsträckning. I utvärderingen redovisas även resultatet av intervjuer med bl.a. arbetsgivare och arbetstagarorganisationer i branschen. En stor del av de tillfrågade var av uppfattningen att entreprenörsansvaret hade lett till färre oseriösa företag i entreprenadkedjorna. Utvärderingen visar också att företrädare för verksamheter inom byggbranschen i Norge, efter att initialt ha varit emot införandet av ett sådant ansvar, huvudsakligen ställer sig positiva till dess effekter och anser att systemet bör behållas. Avtalsstrukturer och entreprenadkedjornas sammansättning i sig synes inte ha påverkats i någon högre utsträckning av entreprenörsansvaret (Fafo-rapport 2014:15, Solidaransvar för lön). *Svenskt Näringsliv* påpekar att den nämnda utredningen har finansierats av norska LO. Svenskt Näringsliv nämner också att utredningen visar att representanter för mindre företag i högre utsträckning var negativa till entreprenörsansvar.

Det kan konstateras att det finns skillnader mellan de tyska och norska rättssystemen och det svenska rättssystemet. I Tyskland och Norge finns t.ex. system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal, vilket inte är fallet i Sverige.

Enligt regeringens uppfattning bör viss ledning kunna dras från erfarenheterna av reglerna om entreprenörsansvar i andra länder, samtidigt som man naturligtvis måste ta i beaktande de skillnader som finns mellan det svenska rättssystemet och systemen i de länder med vilka jämförelser görs.

Nuvarande regler bedöms inte vara tillräckliga

Regeringen konstaterar att det i svensk rätt finns lagregleringar som i viss utsträckning skyddar arbetstagare som inte får rätt lön och som kan bidra till ordning i entreprenadkedjor, utöver de regleringar som redan nämnts på skatte- och upphandlingsområdet. Följande kan nämnas särskilt.

Om en arbetsgivare inte betalar lön finns system för indrivning av fordringar och möjlighet att få en dom på betalningsskyldighet. En arbetstagare kan ansöka om att arbetsgivaren ska försättas i konkurs. I en konkurs har arbetstagaren förmånsrätt enligt förmånsrättslagen (1970:979) till betalning av vissa lönekrav framför de flesta övriga fordringsägarna. En arbetstagare kan även ha rätt till lönegaranti enligt lönegarantilagen (1992:497).

I den mån den arbetstagare som går miste om sin lön omfattas av ett kollektivavtal kan den uteblivna betalningen av lön utgöra ett brott mot kollektivavtalet och ge rätt till allmänt skadestånd enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. I medbestämmandelagen finns bestämmelser om hur tvister ska lösas, t.ex. finns i 35 § en bestämmelse om rättstvister om lön. Där finns också bestämmelser som ger möjlighet för arbetstagarorganisationer att kontrollera entreprenadkedjor inför att exempelvis en underentreprenör anlitas, de s.k. vetorätsreglerna i 38–40 §§.

Flera remissinstanser ifrågasätter införandet av ett entreprenörsansvar på den grunden att det redan finns lagregleringar som syftar till de ändamål som ett entreprenörsansvar tar sikte på, t.ex. *Svenskt Näringsliv*. Enligt *Sveriges Byggindustrier* har Sverige en väl fungerande arbetsrättslig lagstiftning som skyddar alla arbetstagare. *Tillväxtverket* anser att det är oklart hur stora problemen med löneutbetalningar är och om befintliga möjligheter till skydd för arbetstagares löneanspråk är otillräckliga.

Regeringen anser dock att nuvarande reglering inte är tillräcklig för att tillgodose de behov som finns när det gäller att motverka osund konkurrens och skydda arbetstagarnas rättigheter i byggbranschen. Det nuvarande regelverket behöver alltså kompletteras med ett system som bidrar till mer kontroll i entreprenadkedjorna och som därmed har en preventiv effekt. Problemen med oegentligheter i byggbranschen är omfattande och ett entreprenörsansvar kan vara ett verktyg vid sidan av andra verktyg som krävs för att uppnå målet att motverka osund konkurrens i byggbranschen.

Kollektivavtal om skydd för arbetstagares lön i entreprenadsituationer

Det finns bestämmelser om skydd för arbetstagares lön i entreprenadsituationer i svenska kollektivavtal, t.ex. i Byggavtalet, Entreprenadmaskinavtalet och Plåt- och ventilationsavtalet.

I Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet finns det i bilaga D regler om skydd för arbetstagares lön i entreprenadkedjor. Något förenklat innebär avtalslösningen att en arbetstagare som inte får ut lön från en underentreprenör i kedjan ytterst har möjlighet att få ersättning från en fond som inrättats av Sveriges Byggindustrier. Beslut om utbetalning fattas av en särskild nämnd sammansatt av företrädare för parterna i avtalet och en ordförande som parterna gemensamt utser. Sker betalning ur fonden kan regressrätt göras

gällande mot den arbetsgivare som inte har betalat den lön som ersättningen från fonden är avsedd att täcka. Kollektivavtalet innehåller därutöver bl.a. regler som syftar till att säkerställa att det hos huvudentreprenören finns information om vilka underentreprenörer som finns i entreprenadkedjan. Arbetstagarparten i avtalet på regional nivå har rätt att ta del av den informationen. Med huvudentreprenör i avtalets mening avses den entreprenör högst upp under beställaren i entreprenadkedjan som är bunden av byggavtalet.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet anför att kollektivavtalsregleringen är viktig för att främja seriöst företagande och uppnå en sund och rättvis konkurrens i byggbranschen och att effekten till största delen är preventiv. Förbundet anför att, även om ansvaret för att ersätta lönerna hittills inte har aktualiserats i praktiken, används regelverkets bestämmelser om bl.a. informationsskyldighet och förhandlingar ofta. Förbundet bedömer att kollektivavtalsregleringen har gett effekt genom att den som anlitar underentreprenörer kontrollerar sina underentreprenörer både före och under utförandet av ett uppdrag. Vidare tycker förbundet sig se ett större ansvarstagande hos de företag som är bundna av det kollektivavtalade entreprenörsansvaret. Förbundet anser dock att det fortfarande finns mycket kvar att göra för att skapa ordning och reda i byggbranschen.

Regeringen konstaterar att det alltså finns en kollektivavtalslösning som i byggbranschen i Sverige bör innebära ett reellt skydd för arbetstagare som går miste om lön för arbete för en underentreprenörs räkning och som i slutändan genom regressansvaret kan innebära att arbetsgivaren får stå kostnaden för lönen. Det kan dock inte uteslutas att kollektivavtalslösningen i enskilda fall inte är tillämplig. För att omfattas av kollektivavtalets bestämmelser krävs att arbetstagaren arbetar hos en arbetsgivare som är underentreprenör i en entreprenadkedja där ett medlemsföretag i Sveriges Byggindustrier är huvudentreprenör. Dessutom har byggavtalet en viss giltighetstid och kan vara föremål för omförhandling i olika delar i samband med att avtalet löper ut eller sägs upp.

Det bör därför genom lagstiftning säkerställas att arbetstagare har ett skydd i entreprenadkedjor. En viktig utgångspunkt är att ett sådant skydd utformas så att befintliga och framtida kollektivavtalslösningar så långt som möjligt kan tillämpas i stället för ett lagstadgat entreprenörsansvar, se vidare avsnitt 4.8.

Ett entreprenörsansvar bedöms främja en sund marknad med konkurrens på lika villkor

Regeringens bedömning är att ett entreprenörsansvar leder till att oseriösa företag får det svårare att verka på marknaden och att det därmed bidrar till en sund marknad med konkurrens på lika villkor. Flera remissinstanser, t.ex. *Svenskt Näringsliv* och *Konkurrensverket*, framför att ett entreprenörsansvar också skulle kunna ha negativa effekter på företagande och på konkurrensen, vilket i förlängningen skulle kunna innebära negativa konsekvenser även för samhället i stort. Till exempel *Företagarna* och *Näringslivets regelnämnd* anser att ett entreprenörsansvar kan innebära att entreprenörer väljer bort företag som entreprenören inte redan väl känner till för att undvika svårförutsebara

risker. Enligt ett sådant resonemang skulle t.ex. företag från andra länder och mindre eller tillträdande företag i branschen kunna få svårare att få uppdrag, även om det är seriösa och väl lämpade företag. Det skulle kunna leda till att dessa bolag inte får tillfälle att bidra med nya innovativa lösningar.

Svenskt Näringsliv m.fl. anser att införandet av ett entreprenörsansvar innebär att betalningsansvaret flyttas från mindre skötsamma företag till de seriösa och skötsamma företagen.

Några remissinstanser, t.ex. *Sveriges Byggindustrier* och *Svenskt Näringsliv*, berör utvecklingen inom byggbranschen. De anför att kompetensen inte längre finns hos de större byggbolagen utan att dessa anlitar specialiserade underentreprenörer. Ett entreprenörsansvar skulle kunna innebära att specialiserade och nischade företag får det svårare att få uppdrag, då företag skulle välja att i stället utföra vissa uppgifter i egen regi, om de skulle riskera att få stå för underentreprenörers lönekostnader. Detta skulle kunna innebära en risk för sämre konkurrens och kvalitet inom berörd sektor.

Det kan inte uteslutas att ett entreprenörsansvar kan ha en viss inverkan på den bransch där det införs. Risken för negativa effekter på konkurrensen bör dock inte överdrivas. Ett entreprenörsansvar kan förväntas ha en betydande preventiv effekt. Genom noggranna kontroller av underentreprenörer kan oseriösa entreprenörer upptäckas i tid. Om det blir viktigare för entreprenörer att välja seriösa underentreprenörer, kan det leda till att företag blir än mer angelägna om att visa att de är seriösa. Oseriösa företag får incitament att bättra sig eller kan annars tvingas att upphöra med sin verksamhet.

Flera remissinstanser, bl.a. *Byggherrarna* och *Företagarna*, anför att den svenska byggsektorn behöver bättre konkurrens och större tillgång på företag. Vissa remissinstanser, bl.a. *Byggherrarna* och *Fastigo*, framhåller att det behöver byggas fler bostäder i Sverige. Det är för regeringen givetvis prioriterat att det byggs nya bostäder och att nödvändiga infrastruktursatsningar kommer till stånd. Regeringen bedömer inte att införandet av ett entreprenörsansvar kommer att ha någon avgörande negativ effekt i detta avseende.

Att företag som inte uppfyller sina skyldigheter vad gäller utbetalning av lön får svårare att verka främjar en sund marknad med konkurrens på lika villkor. Det bidrar till att motverka att seriösa företag konkurreras ut av oseriösa företag. Flera remissinstanser, t.ex. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, delar uppfattningen att ett entreprenörsansvar kan förväntas bidra till att oseriösa företag inte anlitas och att konkurrensen därmed inte snedvrids genom osunda åtgärder. Bland annat *Skatteverket* anser att ett entreprenörsansvar är angeläget för att motverka oseriösa företag inom bygg- och anläggningsbranschen. Negativa effekter av ett entreprenörsansvar kan även motverkas genom systemets utformning.

Ett entreprenörsansvar innebär ett skydd för arbetstagares löner

Genom ett entreprenörsansvar kan arbetstagare få lön när deras arbetsgivare av någon anledning inte betalar lönen. Detta skydd framstår från den enskilde arbetstagarens perspektiv kanske som den viktigaste funktionen av ett entreprenörsansvar. Även *Juridiska fakulteten vid Lunds*

universitet framhåller att ett lagstadgat entreprenörsansvar skyddar enskilda arbetstagare. *Kronofogdemyndigheten* anför att ett system som ger arbetstagare en möjlighet att få sin lön utbetald när arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter stärker arbetstagares ekonomiska trygghet.

Ett entreprenörsansvar kan motverka risker vid långa entreprenadkedjor

I flera sammanhang framhålls långa entreprenadkedjor som en riskfaktor inom bygg- och anläggningsbranschen. *Ekobrottsmyndigheten* konstaterar exempelvis att bygg- och anläggningsbranschen är särskilt känslig för ekonomiska oegentligheter då branschstrukturen ofta innebär långa kedjor med underentreprenörer. *Företagarna* framhåller dock att det inte behöver vara ett tecken på oseriös verksamhet att det finns flera underentreprenörer och att detta i stället kan vara en följd av utvecklingen av arbetsmarknaden. *Sveriges Byggindustrier* anser att byggbranschens fortsatta utveckling inte får hindras och att det är ett felaktigt antagande att anlitandet av underentreprenörer har andra bakomliggande motiv.

Som skäl mot ett entreprenörsansvar skulle också kunna anföras att det faktum att entreprenadkedjorna med ett entreprenörsansvar kan väntas bli kortare kan medföra en återgång till en högre marknadskoncentration och mindre inslag av internationell konkurrens.

Även om långa entreprenadkedjor kan vara motiverade av effektivitets- och kvalitetsskäl står det enligt regeringens mening klart att förekomsten av långa entreprenadkedjor ökar risken för att oegentligheter ska uppstå. I långa kedjor kan det vara svårare för entreprenörer högre upp i kedjan att ha kontroll över vad som händer längre ner. Enligt regeringens mening kan ett entreprenörsansvar antas ha en preventiv effekt genom att kontrollen av förhållandena längre ned i en entreprenadkedja ökar. Även på det sättet kan ett entreprenörsansvar bidra till ordning och reda inom den bransch där ansvaret gäller.

Ett entreprenörsansvar bedöms leda till bättre informationsutbyte mellan aktörer i entreprenadkedjor

Det kan vara så att företag i en entreprenadkedja i dag har små möjligheter till insyn i och kontroll över underentreprenörer längre ned i kedjan. Det torde också i vissa fall kunna vara svårt att ha uppsikt över vilka olika entreprenadkedjor som kan finnas, särskilt på en och samma arbetsplats.

Enligt regeringen är den brist på insyn som kan finnas i dag inte något avgörande skäl mot införande av ett entreprenörsansvar. Det bör vara fullt möjligt för entreprenörer att i avtal införa utökade möjligheter till insyn i förhållandena hos företag längre ned i entreprenadkedjan. Frågan om vilken information som i sådant fall ska delas mellan företagen får avgöras av företagen i avtalslösningar.

Sveriges Byggindustrier m.fl. anför att en effekt av ett entreprenörsansvar kan vara att uppdragstagaren får en svagare ställning i avtalsförhållandet genom att uppdragsgivaren kommer att kräva insyn i uppdragstagarens ekonomi, i form av exempelvis anställdas löneförhållanden och skatte- och arbetsgivardeklarationer. Ett entreprenörsansvar framtvingar enligt bl.a. *Sveriges Byggindustrier* ett informationsutbyte mellan uppdragsgivare och uppdragstagare med känsliga uppgifter som kan äventyra affärshemligheter, något som också kräver ett

administrativt förfarande som ökar kostnadsbilden för såväl uppdragsgivare som uppdragstagare.

Ett entreprenörsansvar kan, som *Trafikverket* anför, ge ett ökat incitament att kommunicera och kontrollera löner inom en entreprenadkedja. Enligt regeringen är det en önskvärd följd av ett entreprenörsansvar att informationsutbytet mellan aktörerna i en entreprenadkedja förbättras. Därigenom kan det bli enklare för en entreprenör att ha uppsikt över och insyn i förhållandena längre ned i kedjan. En sådan ökad transparens i entreprenadkedjan torde ytterligare bidra till entreprenörsansvarets preventiva effekt.

Det bör enligt regeringen vidare vara möjligt att utforma avtalen så att företagen inte förbinder sig att i onödan avslöja affärshemligheter. Avtalen bör även kunna utformas på ett sådant sätt att den information som utbyts inte omfattar uppgifter som kan härledas till en enskild arbetstagare. Om det skulle bli fråga om att dela information som innebär behandling av personuppgifter, är det en given förutsättning att hanteringen av uppgifterna sker i enlighet med de regler som finns för sådana uppgifter. Ansvar för att så sker ligger på inblandade aktörer.

Risken för kostnadsökningar kan minimeras genom bättre ordning och reda i entreprenadkedjor

Flera remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier* och *Trafikverket*, anser att ett entreprenörsansvar kan medföra osäkerhet och svårbedömda risker samt en ändrad prisbild i berörda branscher. *Sveriges advokatsamfund* anför att konsekvenserna för entreprenörerna inte är överblickbara. Regeringen konstaterar att ett entreprenörsansvar kan leda till vissa ökade kostnader för noggrannare kontroller av underentreprenörer och, i förekommande fall, för krav enligt entreprenörsansvaret. Det kan innebära en svårbestämd ekonomisk risk för entreprenörerna. Det skulle kunna hävdas att dessa risker och eventuella åtgärder för riskkompensation företagen kan känna sig tvingade att vidta kan leda till ökade priser och högre byggkostnader, något som framförs av bl.a. *Svenskt Näringsliv*. Bland andra *Sveriges Byggindustrier* anser vidare att ett entreprenörsansvar kan underlätta för lönebedrägerier.

Vissa remissinstanser berör särskilt att ett entreprenörsansvar kan leda till ett krångligt regelverk och ökade administrativa kostnader för företagen, bl.a. *Sveriges Byggindustrier* och *Installatörsföretagen*. *Byggherrarna* nämner särskilt risken för ökad administrationen för att utreda bristande betalningar hos underentreprenörer och för att hantera regressfrågor. *Tillväxtverket* anför att regelbördan i den aktuella branschen redan är stor och att ytterligare reglering kan utgöra ett tillväxthinder.

Kostnadshöjningar till följd av förslaget riskerar i slutändan att drabba slutkunderna, något som berörs av t.ex. *Byggherrarna* och *Installationsföretagen*.

Ett entreprenörsansvar skulle också, som bl.a. *Golvbranschen* anför, kunna innebära att en entreprenör inte betalar underentreprenörer förrän det är klart att entreprenören inte drabbas av några krav från underentreprenörens anställda. En tänkbar följd skulle också kunna vara att entreprenörer kräver att underentreprenörer ställer säkerhet för eventuella krav enligt entreprenörsansvaret. Enligt bl.a. *Sveriges Byggindustrier* kan

ett entreprenörsansvar leda till längre betalningstider eller utebliven betalning, vilket skapar likviditetsproblem hos underentreprenörerna. Därtill riskerar uppdragstagarna enligt Sveriges Byggindustrier en försämrad kreditgivning med högre kostnader som påverkar samhällsbyggandet.

Enligt *Golvbranschen* kan ett entreprenörsansvar innebära mer komplicerade upphandlingar där högre krav ställs på de företag som ska anlitas, något som typiskt sett drabbar små- och medelstora företag hårdast. *Trafikverket* anför att huvudentreprenörens behov av mer djupgående undersökningar inför anbudsgivning kan få till följd att anbuds-räkningstiderna måste förlängas, men att detta dock kan hanteras.

Det kan visserligen inte uteslutas att ett entreprenörsansvar kan innebära flera av de risker som berörts ovan. Det kan heller inte uteslutas att de risker som företagen kan uppleva leder till att de vidtar åtgärder för riskkompensation, vilket skulle kunna leda till ökade priser. Det får dock antas att entreprenörer redan i dag utför vissa kontroller av sina underentreprenörer, även om de kan vara av delvis annat slag än som kan bli följden med ett entreprenörsansvar.

Som *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anför skulle ett entreprenörsansvar sannolikt leda till bättre ordning och reda i berörda branscher, vilket gynnar både arbetstagare och seriösa företag. Om en entreprenör riskerar att stå för underentreprenörers löneskulder bör det leda till att företag är måna om att utföra noggranna kontroller av de företag de anlitar som underentreprenörer. Underentreprenörer som inte uppfyller sina skyldigheter kan därmed upptäckas i tid.

Det kan alltså förväntas att företagen på sikt utarbetar förbättrade rutiner och system för kontroll av underentreprenörer och för hantering av övriga frågor kopplade till ett entreprenörsansvar. Detta kan antas få till följd att kostnaderna och den eventuella osäkerhet som ett entreprenörsansvar skulle kunna medföra minimeras.

Seriösa företag av alla storlekar bedöms gynnas av ett entreprenörsansvar

När det gäller mindre företag kan det finnas en risk att de drabbas i högre utsträckning än större företag av de negativa effekter som skulle kunna uppkomma av ett entreprenörsansvar, något som berörs av t.ex. *Företagarna* och *Tillväxtverket*. Det kan inte heller uteslutas att nystartade företag, som ofta är mindre företag, i berörda branscher kan vara mer sårbara än etablerade företag vid införandet av ett entreprenörsansvar.

Bland annat *Företagarna* anser att ett entreprenörsansvar slår särskilt hårt mot de högspecialiserade mindre företagen i byggbranschen och framhåller att Sverige behöver fler mindre företag i alla branscher för att skapa jobb och för att tillgodose behovet av t.ex. bostäder. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att de minsta företagen inte i tillräcklig omfattning skyddas mot oförutsägbara krav och kostnader.

Regeringen anser dock att seriösa företag, oavsett storlek, skulle gynnas av ett entreprenörsansvar. Som nämnts bedöms ett entreprenörsansvar bidra till att oseriösa företag inte anlitas och att konkurrensen därmed inte snedvrids genom osunda åtgärder.

Ett entreprenörsansvar kan leda till en anpassning av branschens standardavtal

Inom de aktuella branscherna gäller ofta standardavtal i vilka affärsriskerna balanseras mellan parterna. Det skulle kunna göras gällande att ett entreprenörsansvar skulle kunna rubba standardavtalens uppbyggnad, i fråga om t.ex. finansiering, betalningstidpunkter, säkerheter och ansvarsfördelning, något som berörs av bl.a. *Golvbranschen* och *Installatörsföretagen*. Golvbranschen framhåller också att standardavtalen är utvecklade av mångårig erfarenhet och att deras uppbyggnad är välgenomtänkt.

Det får enligt regeringens mening antas att införandet av ett entreprenörsansvar kan innebära att aktörerna i berörda branscher får anledning att se över och eventuellt anpassa de standardavtal som finns i branschen. Regeringen är medveten om att detta kan vara en arbetskrävande process. Det förhållandet är dock inte i sig något hinder mot att införa ett entreprenörsansvar.

Ett entreprenörsansvar är inte systemfrämmande på den svenska arbetsmarknaden

Ett entreprenörsansvar skulle kunna framstå som en främmande företeelse på svensk arbetsmarknad, något som berörs av flera remissinstanser. Det kan i det sammanhanget konstateras att utgångspunkten för en arbetstagares rätt att få lön för sitt arbete är anställningsavtalet med arbetsgivaren. Det är enligt anställningsavtalet arbetsgivaren som är skyldig att utge ersättning för det arbete som arbetstagaren har utfört för arbetsgivarens räkning.

Enligt *Företagarna* synes det oförenligt med de arbetsrättsliga principerna att någon skulle kunna bli ansvarig för lön till andra än sina egna anställda. *Sveriges advokatsamfund* anser att ett entreprenörsansvar inte är förenligt med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Enligt *Svenskt Näringsliv* skulle ett entreprenörsansvar underminera det marknadsekonomiska system som Sveriges välfärd vilar på, bl.a. eftersom det undergräver entreprenörskap och engagemang då det missgynnar seriösa företag och gynnar de som inte sköter sig. *Sveriges Byggindustrier* anser att ett entreprenörsansvar skulle rubba partsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, undantränga kollektivavtalade modeller och grundläggande arbetsrättslagstiftning samt leda till att ansvarstagandet hos parterna upphör.

Det finns dock i svensk rätt exempel på regler som innebär att någon annan än arbetsgivaren svarar för intjänad lön. En reglering om uppdragsgivares ansvar i entreprenadsituationer finns i lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige. Regleringen bygger på Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Det finns alltså även andra EU-rättsliga instrument som innehåller bestämmelser som liknar tillämpningsdirektivets bestämmelser om entreprenörsansvar.

Vidare kan 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, nämnas. Enligt bestämmelsen blir vid en verksamhetsövergång förvärvaren som huvudregel ansvarig bl.a. för arbetstagares lönefordringar på samma sätt som överlåtaren var det, även om det ansvaret är begränsat och relativt förutsägbart.

Ett entreprenörsansvar kan mot denna bakgrund inte anses vara systemfrämmande på ett sätt som innebär att ett sådant inte kan eller bör införas i svensk rätt. Det kan också erinras om att det av tillämpningsdirektivet följer en skyldighet för medlemsstaterna att införa ett entreprenörsansvar eller vidta andra lämpliga åtgärder inom vissa branscher.

Det bör inte i stället för ett entreprenörsansvar införas någon annan modell

I det föregående har framkommit att ett entreprenörsansvar har flera fördelar men att det också skulle kunna medföra vissa risker. Det finns därför skäl att överväga om någon annan modell i stället bör införas för att tillgodose de behov som finns. Det kan i sammanhanget erinras om att artikel 12.6 i tillämpningsdirektivet möjliggör för medlemsstaterna att i stället för att införa ett entreprenörsansvar vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenadförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot uppdragsgivare i situationer där det är svårt för arbetstagarna att hävda sina rättigheter.

Man kan tänka sig olika lösningar som kan bidra till att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk i situationer av aktuellt slag. Sådana lösningar kan t.ex. innebära krav på kontrollåtgärder vid anlitande av underentreprenörer och ekonomiska sanktioner mot den entreprenör som brister i kontrollen eller medvetet väljer att anlita en olämplig underentreprenör.

Flera remissinstanser anser att det – om det alls behövs någon åtgärd utöver de regler och system som redan finns – bör införas en mindre ingripande åtgärd än det entreprenörsansvar som föreslås i promemorian. *Företagarna* anser att den svenska lagstiftningen och den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär ett tillräckligt starkt skydd för i vart fall de inhemska företagens anställda. Om skyddsbehov finns enbart för utstationerade arbetstagare anser *Företagarna* att andra mindre ingripande alternativ som t.ex. en försäkringslösning bör utredas. *Sveriges advokatsamfund* anser att regeringen har möjlighet att välja en mindre ingripande åtgärd än ett entreprenörsansvar, t.ex. ett krav på särskilda kontroller av underentreprenörer.

Sveriges Byggindustrier anser att skyddsintresset för den begränsade grupp utstationerade arbetstagare som tillämpningsdirektivet är avsett att skydda kan infrias på ett mindre ingripande sätt än ett entreprenörsansvar. *Sveriges Byggindustrier* föreslår i stället en försäkringslösning under statlig tillsyn och kontroll. Försäkringslösningen skulle enligt föreningen kunna vara en del av lönegarantisystemet och borde enbart omfatta utstationerade arbetstagare och de minimikrav som kan göras gällande enligt utstationeringsdirektivet. Slutligen bör enligt föreningen vissa grundkrav för försäkringsskydd ställas på den utstationerade arbets-

tagaren, bl.a. anmälan till Arbetsmiljöverket eller Skatteverket. *Golvbranschen* och *Installatörsföretagen* m.fl. ställer sig bakom Sveriges Byggindustriers förslag.

Syftet med ett entreprenörsansvar är inte endast att tillförsäkra arbetstagaren utbetalning av lön i det enskilda fallet. Syftet är också preventivt och entreprenörsansvaret kan väntas medföra mer kontroll av företag som anlitas som underentreprenörer. Den av Sveriges Byggindustrier föreslagna försäkringslösningen har inte samma preventiva verkan som ett entreprenörsansvar.

Andra tänkbara åtgärder som berörs ovan har vidare den nackdelen att de inte ger den enskilde arbetstagaren någon utökad möjlighet att få ut sin lön. Detta gäller t.ex. system som innebär krav på kontrollåtgärder vid anlitande av underentreprenörer och ekonomiska sanktioner mot den entreprenör som brister i kontrollen eller medvetet väljer att anlita en olämplig underentreprenör. För den enskilde arbetstagaren är möjligheten att få ut lönen av stor betydelse.

Enligt regeringens mening bör det därför eftersträvas en modell som både innebär en stärkt möjlighet för enskilda arbetstagare att få ut sin lön och som samtidigt i sig har en särskild preventiv effekt och som kan leda till en självsanering av berörda branscher. En modell som tar sin utgångspunkt i artikel 12.1 och 12.2 i tillämpningsdirektivet och som innebär att en entreprenör kan hållas ansvarig för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör framstår därför som mycket lämplig. En sådan modell bör kunna uppfylla båda dessa viktiga syften. Det framstår också som lämpligt att utgå från den modell som uttryckligen anges i artikel 12 i tillämpningsdirektivet, då det på ett ännu säkrare sätt bör innebära ett korrekt genomförande av direktivet.

Sammanfattande bedömning – ett entreprenörsansvar bör införas

Det framstår som klart att det behövs ytterligare åtgärder för att motarbeta förekomsten av osund konkurrens och oseriösa företag i bygg- och anläggningssektorn. Som framgår av de remissynpunkter som har inkommit kvarstår sådana problem trots de åtgärder som redan har vidtagits. Nuvarande bestämmelser i svensk lagstiftning bedöms inte vara tillräckliga. Ett entreprenörsansvar bedöms vid sidan av andra åtgärder kunna vara ett effektivt sätt att motarbeta sådana problem och innebär också ett förbättrat skydd för arbetstagare i entreprenadkedjor.

Tillämpningsdirektivet ställer krav på att ett entreprenörsansvar eller andra lämpliga åtgärder ska införas när det gäller sådan verksamhet som anges i bilagan till utstationeringsdirektivet. Det finns en kollektivavtalslösning som i byggbranschen i Sverige bör innebära ett reellt skydd för arbetstagare som går miste om lön för arbete för en underentreprenörs räkning och som i slutändan genom regressansvaret kan innebära att arbetsgivaren får stå kostnaden för lönen. Det kan dock inte uteslutas att kollektivavtalslösningen i enskilda fall inte är tillämplig. Dessutom har kollektivavtal en viss giltighetstid och kan vara föremål för omförhandling i olika delar i samband med att avtalet löper ut eller sägs upp. Det bör därför genom lagstiftning säkerställas att utstationerade arbetstagare ges det skydd som ska gälla enligt tillämpningsdirektivet.

Ett entreprenörsansvar bedöms generellt kunna ha positiva effekter. Det ger en arbetstagare ett utökat skydd för att få ut sin lön då arbetstagaren kan vända sig mot entreprenörer högre upp i en entreprenadkedja med sitt krav. Vidare kan ett entreprenörsansvar förväntas ha preventiva effekter och medföra en självsanering inom berörda branscher, vilket bidrar till en sund marknad med konkurrens på lika villkor. Detta ökar förutsättningarna för en hållbar tillväxt och bidrar till att motverka att seriösa företag konkurreras ut av oseriösa företag.

Visserligen är flera remissinstanser kritiska till att införa ett entreprenörsansvar med hänvisning till risker för negativa effekter av ett sådant. Fördelarna med att införa ett entreprenörsansvar bedöms dock överväga nackdelarna. Andra tänkbara modeller, såsom t.ex. en försäkringslösning, uppfyller inte de behov som finns, nämligen både att skydda arbetstagares lön i entreprenadkedjor och att bidra till en sund marknad med konkurrens på lika villkor.

Frågan om att införa ett entreprenörsansvar har utretts noggrant flera gånger och det finns enligt regeringens mening inte behov av ytterligare utredning på området, t.ex. av alternativa lösningar, för att kunna ta ställning i frågan.

Mot denna bakgrund bör ett entreprenörsansvar införas som innebär att en entreprenör kan hållas ansvarig för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör.

Det entreprenörsansvar som införs ska givetvis vara förenligt med EU-rätten. Vid den närmare utformningen av bestämmelserna om entreprenörsansvar bör detta särskilt beaktas. En sammanhållen EU-rättslig prövning görs i avsnitt 4.11.1.

4.2 En ny lag om entreprenörsansvar

Regeringens förslag: En ny lag om entreprenörsansvar för lönefordringar ska införas. Lagen ska även tillämpas vid utstationering.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *LO, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, TCO, Juridiska fakulteten vid Lunds universitet och Kommerskollegium* välkomnar, är positiva till eller har inget att invända mot förslaget att ett entreprenörsansvar ska gälla i både inhemska situationer och utstationeringssituationer. Enligt Juridiska fakulteten vid Lunds universitet kan det också medföra vissa problem. *Företagarna* ställer frågan om ett ansvar som omfattar alla företags anställda är förenligt med principerna i tillämpningsdirektivet. Enligt *Näringslivets regelnämnd* går ett sådant ansvar långt utöver tillämpningsdirektivets skyddskrav. *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* anser att ett sådant entreprenörsansvar inte kan motiveras enligt EU-rätten. Enligt Sveriges Byggindustrier leder vidare ett generellt entreprenörsansvar till större problem än ett som bara gäller i utstationeringssituationer. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på ett entreprenörsansvars tillämplighet i gränsöverskridande situationer. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Ett entreprenörsansvar både i inhemska situationer och i utstationeringssituationer

I avsnitt 4.1 föreslås att ett entreprenörsansvar ska införas då det bedöms kunna motverka problem med osund konkurrens och bidra till att arbetstagare i entreprenadkedjor kan få ersättning motsvarande lön i fall då de inte får lön av sin arbetsgivare. En särskild fråga är om ett entreprenörsansvar ska gälla både i inhemska situationer och i utstationeringssituationer.

Vissa remissinstanser ifrågasätter ett entreprenörsansvar för inhemska situationer och anser att ett entreprenörsansvar, om ett sådant ska införas, endast bör gälla i utstationeringssituationer. *Sveriges Byggindustrier* och *Svenskt Näringsliv* anser att ett entreprenörsansvar för samtliga arbetstagare går längre än vad som följer av tillämpningsdirektivet och att det är omotiverat och oproportionellt. *Företagarna* och *Sveriges Byggindustrier* hänvisar till att andelen utstationerade i Sverige år 2016 var ungefär en procent av arbetskraften inom bygg- och anläggningsbranschen.

Kommerskollegium välkomnar ett entreprenörsansvar för både svenska och utländska företag och kan inte se att någon direkt diskriminering föreligger. Regeringen konstaterar att entreprenörsansvar som gäller både utstationerade och inhemska arbetstagare innebär att frågan om en viss utformning av ansvaret kan innebära en diskriminering enligt EU-rätten inte aktualiseras. Det kan inte anses strida mot EU-rätten att tillämpa samma regler om entreprenörsansvar, som är konstruerade med beaktande av tillämpningsdirektivet, för utstationerade som för inhemska arbetstagare.

Behovet av ett entreprenörsansvar är, som *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* framhåller, i grunden lika stort i utstationeringssituationer som i inhemska situationer. Syftena med ett entreprenörsansvar, främst att motverka osund konkurrens och att skydda arbetstagarnas rättigheter, är lika viktiga oavsett förekomsten av gränsöverskridande inslag i en entreprenadkedja.

En avgränsning till utstationeringssituationer skulle också kunna leda till vissa tillämpningsproblem. Vidare kan det konstateras att entreprenörsansvaren i Tyskland och Norge omfattar både inhemska situationer och utstationeringssituationer. Enligt regeringen är det både lämpligt och förenligt med EU-rätten att införa ett entreprenörsansvar som gäller för både inhemska situationer och utstationeringssituationer.

En ny lag om entreprenörsansvar bör införas

Det finns i dag inte någon befintlig lag där frågan om ett entreprenörsansvar naturligen kan regleras. Det bör därför införas en ny lag om entreprenörsansvar.

I promemorian föreslås att lagen ska benämnas lag om entreprenörsansvar. Eftersom det också kan finnas entreprenörsansvar för andra anspråk än lön bör dock lagen, som *Arbetsdomstolen* föreslår, benämnas lag om entreprenörsansvar för lönefordringar.

Lagen bör tillämpas vid utstationering

En lag om entreprenörsansvar för lönefordringar bör alltså inte endast gälla i inhemska situationer utan den bör också tillämpas i situationer där den arbetstagare som inte har fått lön av sin arbetsgivare är en utstationerad arbetstagare och lönen avser arbete under utstationeringen i Sverige. Den uppdragsgivare som har anlitat den utstationerande arbetsgivaren som underentreprenör torde ofta vara ett svenskt företag men det är givetvis tänkbart att uppdragsgivaren i sin tur är ett utstationerande företag. Det bör alltså i en entreprenadkedja kunna finnas flera utstationerande arbetsgivare som dessutom kan vara uppdragsgivare och underentreprenör i förhållande till varandra.

Det bör säkerställas att bestämmelserna om ett entreprenörsansvar enligt svensk rätt är tillämpliga även i sådana situationer. Det bör ske genom en bestämmelse i utstationeringslagen som anger att den nya lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar ska tillämpas vid utstationering.

4.3 Lagens tillämpningsområde

4.3.1 Ett entreprenörsansvar som ger skydd för arbetstagare

Regeringens förslag: En entreprenör ska ansvara för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* har synpunkter på vilka arbetstagare som bör omfattas. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen föreslår att lagens övergripande tillämpningsområde ska framgå av lagens inledande bestämmelse. Det bör där framgå att lagen gäller entreprenörsansvar och att ett entreprenörsansvar innebär att en entreprenör kan hållas ansvarig för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör. De närmare förutsättningarna för att ansvar ska inträda och vilka aktörer som kan bli ansvariga bör framgå av andra bestämmelser i lagen.

Det bör framgå av den inledande bestämmelsen att lagens skydd gäller i förhållande till arbetstagare. Detta är enligt regeringen en naturlig utgångspunkt för ett entreprenörsansvar. Det kan nämnas att bestämmelserna om entreprenörsansvar i artikel 12 i tillämpningsdirektivet endast gäller arbetstagare.

Enligt *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* bör anställda i enmans- och fåmansföretag undantas från skyddet om de har ett bestämmande inflytande i verksamheten och på så vis identifieras med den underentreprenör som inte betalar lön. Regeringen har förståelse för fakultetens synpunkt. Enligt regeringens mening bör dock någon sådan begränsning inte införas inom ramen för detta lagstiftningsarbete. Genom att låta alla som är arbetstagare enligt det sedvanliga civilrättsliga arbets- tagarbegreppet omfattas av entreprenörsansvaret undviks ytterligare

gränsdragningsvårigheter. Det kan dock finnas anledning att återkomma till frågan i ett annat sammanhang.

4.3.2 Ett entreprenörsansvar inom bygg- och anläggningsverksamhet

Regeringens förslag: Entreprenörsansvaret ska gälla inom bygg- och anläggningsverksamhet där byggnader eller anläggningar uppförs, sätts i stand, underhålls, byggs om eller rivs.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Sveriges Kommuner och Landsting och Ekobrottsmyndigheten* tillstyrker förslaget. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* delar bedömningen att det överensstämmer med EU-rätten att entreprenörsansvaret ska omfatta också anläggningsbranschen. *TCO* instämmer med den föreslagna avgränsningen och ser i dagsläget inget behov av att utöka ansvaret till andra sektorer. *LO* anser att ett entreprenörsansvar bör införas för hela arbetsmarknaden, inte endast för bygg- och anläggningsbranschen, men accepterar förslaget som ett första steg. *LO* önskar också förtydliganden av vilka verksamheter som omfattas. Även *Sveriges Ingenjörer* förordar ett entreprenörsansvar inom alla branscher. *Svenskt Näringsliv* anser att ett entreprenörsansvar som också omfattar anläggningsverksamhet är en onödig överimplementering. *Sveriges Byggindustrier, Företagarna* och *Installatörsföretagen* anser att det är oklart vilken verksamhet som omfattas av förslaget. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* avstyrker förslaget och förordar att utstationeringsdirektivets bilaga används som förebild så ordagrant som möjligt. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens utformning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Avgränsning till bygg- och anläggningsbranschen

En särskild fråga är om ett entreprenörsansvar bör avgränsas till vissa branscher och i så fall till vilken eller vilka branscher. Enligt promemorian bör entreprenörsansvaret gälla inom bygg- och anläggningsverksamhet. En naturlig utgångspunkt är den reglering av entreprenörsansvaret som finns i tillämpningsdirektivet.

Artikel 12.2 i tillämpningsdirektivet hänvisar till sådan verksamhet som avses i bilagan till utstationeringsdirektivet. Bilagan omfattar enligt dess ordalydelse byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader. Där nämns vidare särskilt schaktning, markarbeten, byggnadsarbete, montering och nedmontering av prefabricerade delar, ombyggnad eller inredning, ändringar, renovering, reparationer, nedmontering, rivning, löpande underhåll, underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten samt sanering. I artikel 12.4 i tillämpningsdirektivet ges medlemsstaterna en möjlighet att, i enlighet med unionsrätten, införa ett entreprenörsansvar även inom andra sektorer.

En fråga som inledningsvis behöver beröras är mot den bakgrunden vad som innefattas i begreppet byggverksamhet enligt bilagan till utstationeringsdirektivet. Därefter finns skäl att ta ställning till om även annan verksamhet med stöd av tillämpningsdirektivets artikel 12.4 bör omfattas av ansvaret.

Flera remissinstanser, t.ex. *Svenskt Näringsliv*, ifrågasätter att tillämpningsdirektivet kräver ett entreprenörsansvar inom anläggningsverksamhet och anser att promemorians förslag innebär en onödig överimplementering.

Regeringen konstaterar, liksom promemorian, att begreppet byggverksamhet i bilagan till utstationeringsdirektivet inte är alldeles enkelt att tolka, t.ex. när det gäller hur det förhåller sig till svenska begrepp som byggnad, anläggning och byggnadsverk. Regeringen anser, liksom *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, att mycket talar för att anläggningsverksamhet ingår i den verksamhet som omfattas av begreppet byggverksamhet i bilagan till utstationeringsdirektivet.

Även om det inte skulle förhålla sig på det sättet får anläggningsbranschen anses vara av sådan karaktär att ett entreprenörsansvar bedöms kunna vara effektivt för att skydda utstationerade arbetstagare på ett motsvarande sätt som inom byggbranschen. Enligt *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* är det vanligt med långa underentreprenadkedjor i bygg- och anläggningsbranschen. Förbundet anför också att det förekommer osund konkurrens där. Ett entreprenörsansvar i Sverige bör därför omfatta även anläggningsverksamhet, dvs. arbete med t.ex. broar, vägar och tunnlar.

I den mån arbete inom ramen för anläggningsverksamhet skulle ligga utanför bilagan till utstationeringsdirektivet – och därmed även falla utanför tillämpningsområdet för artikel 12.2 i tillämpningsdirektivet – är det tillåtet med en utvidgning av ansvaret till andra sektorer än byggverksamhet, under förutsättning att en sådan utvidgning står i överensstämmelse med unionsrätten. Det kan även konstateras att det är tillåtet för medlemsstaterna att införa ett entreprenörsansvar för utstationerade arbetstagares lön inom alla sektorer på arbetsmarknaden, så länge detta står i överensstämmelse med unionsrätten och sker på proportionerlig och icke-diskriminerande grund.

Även om anläggningsverksamhet inte skulle omfattas av bilagan till utstationeringsdirektivet får det, utifrån att behovet av ett entreprenörsansvar bedöms kunna vara lika stort inom anläggningsbranschen som inom byggbranschen, anses vara proportionellt och motiverat att i utstationeringssituationer införa ett entreprenörsansvar som även gäller i anläggningsentreprenader.

Eftersom ett entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsbranschen bör omfatta även andra än utstationerade arbetstagare aktualiseras inte frågan om en tillämpning av ansvaret i utstationeringssituationer kan innebära en diskriminering av utländska företag.

Det bedöms alltså vara EU-rättsligt tillåtet och också lämpligt att i svensk rätt införa ett entreprenörsansvar som gäller både bygg- och anläggningsverksamhet och som tillämpas i både utstationeringssituationer och i inhemsk situationer. Bland annat *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* delar den bedömningen.

En avslutande fråga i denna del är om det finns skäl att utvidga ett entreprenörsansvar till ytterligare branscher. *Sveriges Ingenjörer* förordar att ett entreprenörsansvar ska gälla inom alla branscher. *LO* anser att ett entreprenörsansvar bör införas för hela arbetsmarknaden men accepterar promemorians förslag som ett första steg. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att det på sikt bör övervägas ett entreprenörsansvar även i andra branscher.

Det kan enligt regeringens mening inte uteslutas att det i ett annat sammanhang kommer att finnas skäl att överväga att utöka ett entreprenörsansvar till flera branscher. Det är dock i nuläget inte aktuellt att införa ett entreprenörsansvar i andra branscher än bygg- och anläggningsbranschen.

Närmare om vilka arbeten som bör omfattas

Vissa remissinstanser anser att det finns oklarheter om vilka verksamheter som omfattas, bl.a. *Sveriges Byggindustrier* och *Företagarna*. *Sveriges Byggindustrier* påtalar att det i byggbranschen finns tjugo olika centrala kollektivavtal med skilda tillämpningsområden mellan olika parter och att det kan uppstå gränsdragningsproblem. *Installatörsföretagen* och *Företagarna* anser att en sådan osäkerhet kan leda till onödiga merkostnader. *Sveriges Byggindustrier* och *Företagarna* lyfter också frågan om bemanningsbranschen omfattas av förslaget. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* har kritiska synpunkter på avgränsningen och förordar att utstationeringsdirektivets bilaga används som förebild så ordagrant som möjligt.

Det är enligt regeringen givetvis önskvärt att bestämma ett tillämpningsområde för entreprenörsansvaret som är tydligt och enkelt att tillämpa. Det talar för att utgå från en befintlig avgränsning, nämligen den som finns i bilagan till utstationeringsdirektivet, när det gäller vilka typer av arbeten som omfattas. I lagtexten bör det när det gäller entreprenörsansvaret därför anknytas till den definition av begreppet byggverksamhet som görs i bilagan till utstationeringsdirektivet, med förtydligandet att entreprenörsansvaret också gäller anläggningsverksamhet. Entreprenörsansvaret bör alltså gälla inom bygg- och anläggningsverksamhet där byggnader eller anläggningar uppförs, sätts i stand, underhålls, byggs om eller rivs. Också när det gäller vilka arbeten som närmare omfattas bör man utgå från den exemplifierande uppräkningslista som görs i bilagan till utstationeringsdirektivet.

Vad gäller frågan om bemanningsbranschen omfattas gör regeringen följande bedömning. Som framgår i detta avsnitt bör entreprenörsansvaret gälla inom bygg- och anläggningsverksamhet. Denna avgränsning bör inte i sig utesluta att entreprenörsansvaret kan aktualiseras hos ett bemanningsföretag som är verksamt i bygg- och anläggningssektorn.

4.4 Definitioner

Regeringens förslag: I den nya lagen avses med

1. *huvudentreprenör*: den entreprenör som enligt ett avtal med den ursprungliga beställaren av entreprenaden ansvarar för att det arbete som omfattas av avtalet blir utfört, om inte entreprenören i stället är att anse som uppdragsgivare,

2. *uppdragsgivare*: den entreprenör som har anlitat arbetsgivaren, där arbetstagaren vars lönefordran ansvaret gäller är eller har varit anställd, som underentreprenör för att utföra arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren, och

3. *entreprenaden*: det arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren.

Promemorians förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. I promemorian definieras även begreppet huvudentreprenad-avtal.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* och *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* har synpunkter på definitionerna och på lagtextens utformning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I den nya lagen används vissa särskilda begrepp. Det är lämpligt att begreppen huvudentreprenör, uppdragsgivare och entreprenaden definieras i en särskild bestämmelse för att det ska bli tydligt vad som menas med begreppen när de används och att innebörden inte ska behöva upprepas på flera ställen i lagen.

Under den ursprungliga beställaren av en entreprenad finns den entreprenör som enligt avtal med beställaren ansvarar för att det arbete som omfattas av avtalet blir utfört. I fall där den entreprenören i sin tur anlitar en entreprenör för att fullgöra hela eller delar av avtalet med den ursprungliga beställaren bildas en entreprenadkedja i egentlig mening. Den entreprenör som har avtalet med den ursprungliga beställaren, huvudentreprenadavtalet, bör benämnas huvudentreprenör i en lag om entreprenörsansvar för lönefordringar. Det är dock inte nödvändigt att, som i promemorians förslag, definiera begreppet huvudentreprenadavtal, då det begreppet inte behöver användas i lagen.

Det finns inget som hindrar att det under en ursprunglig beställare finns flera huvudentreprenörer som enligt var sitt huvudentreprenadavtal ansvarar för olika delar av exempelvis ett byggprojekt. Det kan alltså finnas flera entreprenadkedjor inom ramen för ett och samma bygg- eller anläggningsprojekt.

Den ursprungliga beställaren är den som, utan att själv ha åtagit sig att utföra arbete i förhållande till någon annan, har anlitat en entreprenör för att utföra det arbete som omfattas av entreprenaden. Enligt regeringens saknas det anledning att definiera begreppet i lagen.

Den eller de entreprenörer som finns längre ned i kedjan och som i sin tur har anlitats för att utföra arbete som omfattas av huvudentreprenad-avtalet benämns i regel underentreprenörer. Först när den arbetsgivare som har underlåtit att betala lön till en arbetstagare är en sådan underentreprenör, och arbetstagaren alltså utfört arbete i en entreprenadkedja, är det rimligt att frågan om ett entreprenörsansvar aktualiseras. Det kan i det sammanhanget erinras om att de åtgärder som ska vidtas enligt

artikel 12.2 i tillämpningsdirektivet ska gälla ”vid kedjor av underentreprenörer” och den som ansvarar kallas ”entreprenör”.

Entreprenörsansvaret bör kunna aktualiseras när en underentreprenör i en sådan entreprenadkedja inte betalar lön till en arbetstagare. Den underentreprenör som underlåter att betala lön är då arbetsgivare i förhållande till den arbetstagare som inte får sin lön. Att benämna arbetsgivaren underentreprenör i lagtexten, som *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* föreslår, vore visserligen ett alternativ. Enligt regeringens mening bör dock denne, i enlighet med promemorians förslag, benämnas arbetsgivare i lagen. Därmed särskiljs denne på ett lämpligt sätt i förhållande till andra underentreprenörer på andra nivåer i en entreprenadkedja. Begreppet arbetsgivare behöver inte definieras särskilt i lagen.

Den underentreprenör som har anlitat arbetsgivaren i entreprenaden bör i lagen benämnas uppdragsgivare. Enligt regeringen är detta lämpligare och tydligare än att benämna denna aktör entreprenör, som *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* föreslår.

I den situationen att den arbetstagare som är berättigad till ersättning enligt entreprenörsansvaret är anställd av en underentreprenör som är direkt anlitad av huvudentreprenören bör den senare i lagens mening betraktas som uppdragsgivare och inte som huvudentreprenör.

Det arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren bör i lagen benämnas entreprenaden.

4.5 Entreprenörsansvarets omfattning

4.5.1 Uppdragsgivarens ansvar

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare som är eller har varit anlitad för att genomföra ett entreprenadavtal inte har betalat lön till en arbetstagare, ska uppdragsgivaren kunna bli ansvarig för betalning av lönefordran.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* är positiva till att en arbetstagare ska kunna göra entreprenörsansvaret gällande utan att behöva visa att särskilda åtgärder har vidtagits mot arbetsgivaren. *Sveriges Ingenjörer* ställer sig positiva till promemorians förslag om att det inte ska vara nödvändigt med en lagakraftvunnen dom gentemot arbetsgivaren innan entreprenörsansvaret kan göras gällande. *Installatörsföretagen* anser att ett entreprenörsansvar, om ett sådant ska införas, bör vara subsidiärt och att krav bör ställas på arbetstagaren att i första hand så långt möjligt försöka få ut lönen från sin arbetsgivare innan något entreprenörsansvar kan göras gällande. *Sveriges Byggindustrier* är kritisk till att arbetstagaren inte ska behöva framställa krav mot arbetsgivaren innan entreprenörsansvaret kan aktualiseras. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* och *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens utformning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Det bör inte krävas att arbetstagaren först ska ha framställt krav mot arbetsgivaren eller försökt få ersättning på annat sätt

Om en arbetstagare hos en underentreprenör i en entreprenadkedja inte får hela den lön han eller hon har rätt till av arbetsgivaren bör arbetstagaren ha möjlighet att få ersättning motsvarande lönen av arbetsgivarens uppdragsgivare. Arbetsgivaren bör dock kvarstå som huvudgäldenär för arbetstagarens fordran.

En särskild fråga är om entreprenörsansvaret ska vara primärt eller subsidiärt. Om ett entreprenörsansvar är primärt kan arbetstagaren som första åtgärd när betalning av en förfallen lönefordran från arbetsgivaren uteblir välja att vända sig mot den entreprenör högre upp i kedjan som omfattas av ansvaret. Den entreprenören är då skyldig att betala utan att något krav ställs på att arbetstagaren först har försökt få ut sin lön på annat sätt.

Med ett subsidiärt entreprenörsansvar avses att ansvaret aktualiseras först efter att andra åtgärder har vidtagits i syfte att få ut den lön som sedan tidigare förfallit till betalning. Det kan exempelvis krävas att arbetstagaren i princip ska ha uttömt alla andra till buds stående rättsliga och administrativa förfaranden i syfte att få ersättning motsvarande den uteblivna lönen innan någon annan ansvarar.

Ett entreprenörsansvar innebär ett avsteg från principen att det är arbetsgivaren som är skyldig att betala lön för arbete som arbetstagaren utför för arbetsgivarens räkning. Det kan tala för ett subsidiärt ansvar, något som förordas av bl.a. *Installatörsföretagen* för det fall ett entreprenörsansvar införs. Det skulle också kunna krävas, som *Sveriges Byggindustrier* förordar, att arbetstagaren har framställt krav enligt bestämmelserna i 35 § medbestämmandelagen om rättstvister om lön, om dessa är tillämpliga, innan krav framställs enligt entreprenörsansvaret.

Regeringen anser dock, i likhet med bl.a. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, att en arbetstagare bör kunna vända sig direkt till uppdragsgivaren om lönen inte betalas ut utan att behöva visa att särskilda åtgärder har vidtagits mot arbetsgivaren. Det får förutsättas att en arbetstagare som anser sig ha en lönefordran som har förfallit till betalning i första hand åtminstone påtalar detta för arbetsgivaren. Ett sådant agerande bör i fall där den bristande betalningen beror på t.ex. ett förbiseende normalt vara den enklaste vägen att få betalt i enlighet med lönefordran. Ett entreprenörsansvar torde alltså i regel aktualiseras först i fall där arbetsgivaren inte kan nås eller inte kan eller vägrar att göra utbetalningen.

Det kan tänkas att det omedelbart när en lönefordran förfaller till betalning står mer eller mindre klart att arbetsgivaren inte går att nå. Särskilt i sådana fall bör arbetstagaren kunna välja att vända sig mot arbetsgivarens uppdragsgivare direkt utan att behöva visa att krav framställts mot arbetsgivaren. Det kan också vara svårt för en arbetstagare att styrka att vissa åtgärder har vidtagits i förhållande till arbetsgivaren. Ett sådant krav riskerar därför att vara tvistedrivande och kan innebära att rätten att få ersättning genom entreprenörsansvaret fördröjs eller helt uteblir.

Det bör inte heller uppställas krav på att arbetstagaren ska ha uttömt andra till buds stående rättsliga och administrativa förfaranden i syfte att

få ersättning motsvarande den uteblivna lönen innan entreprenörsansvaret kan göras gällande. Det skulle t.ex. kunna krävas att möjligheterna att bli tillgodosedd genom lönegarantisystemet först har uttömts. En sådan ordning skulle innebära att entreprenörsansvaret inte blir tillräckligt effektivt. Entreprenörsansvaret bör fungera som ett komplement till de andra vägar som finns för en enskild arbetstagare som inte får ut sin lön. Den enskilde arbetstagaren bör ha möjlighet att avgöra vilken av dessa vägar som ger bäst möjlighet till framgång i det enskilda fallet. Frågan om entreprenörsansvarets förhållande till lönegarantisystemet behandlas vidare i avsnitt 4.10.2.

Det bör alltså inte krävas att arbetstagaren först har framställt krav mot arbetsgivaren eller försökt få ersättning på annat sätt. Ansvaret bör aktualiseras om arbetstagaren inte får betalt av arbetsgivaren, oavsett skälen för detta. Det bör inte ha någon betydelse om den uteblivna betalningen beror på något oegentligt agerande från arbetsgivarens sida eller på att arbetsgivaren t.ex. blivit insolvent.

4.5.2 Huvudentreprenörens ansvar

Regeringens förslag: Om arbetsgivarens uppdragsgivare inom fjorton helgfria vardagar efter att ha fått en underrättelse om lönefordran inte betalar beloppet som omfattas av entreprenörsansvaret ska även huvudentreprenören kunna bli ansvarig för betalning av lönefordran.

Huvudentreprenören ska även kunna bli ansvarig för betalning av lönefordran om arbetsgivarens uppdragsgivare inte kan nås för en underrättelse, trots att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i har begärt viss information av huvudentreprenören om uppdragsgivaren.

I fall där uppdragsgivaren har underrättats men inte betalat inom en viss tid ska arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i underrätta huvudentreprenören om lönefordran inom sex månader från det att uppdragsgivaren underrättades. Om detta inte sker ska huvudentreprenören inte kunna bli ansvarig för betalning av den lönefordran.

Promemorians förslag: Promemorians huvudförslag överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorians förslag räknas dock fjortondagarsfristen i arbetsdagar.

Remissinstanserna: Av de remissinstanser som berör frågan särskilt är det fler som förordar promemorians huvudförslag, dvs. ett ansvar för den uppdragsgivare som anlitat arbetsgivaren i första hand och ett ansvar för huvudentreprenören i andra hand, framför promemorians alternativa förslag, dvs. ett ansvar endast för uppdragsgivaren. *LO*, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, *Arbetsmiljöverket*, *Ekobrottsmyndigheten* och *Migrationsverket* tillstyrker eller förordar promemorians huvudförslag. *TCO* anser att huvudförslaget är en bra lösning. *Trafikverket* ställer sig positivt till huvudförslaget och anser att det alternativa förslaget riskerar att inte få avsedd effekt. *Kronofogdemyndigheten* förordar att huvudförslaget genomförs och anser att det ger ett starkare skydd för arbetstagare än det alternativa förslaget. *Juridiska fakulteten vid Lunds*

universitet anser att huvudförslaget bör genomföras då det ökar arbets- tagarens möjlighet att få ut sin lön och då ett ansvar i ett led gör det lättare för oseriösa aktörer att kringgå entreprenörsansvaret. Fakulteten anser vidare att förslaget torde uppfylla EU-rättens krav när det gäller utstationeringssituationer. *Sveriges Ingenjörer* är kritiska till att det föreslagna entreprenörsansvaret inte gäller i flera led, utan endast för uppdragsgivaren och huvudentreprenören och ställer sig negativa till det alternativa förslaget. *Arbetsdomstolen* anser att både huvudförslaget och det alternativa förslaget kan läggas till grund för lagstiftning men har synpunkter på lagtextens utformning. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* tillstyrker i huvudsak den föreslagna ansvarsplaceringen enligt både huvudförslaget och det alternativa förslaget men anser att det alternativa förslaget har nackdelen att arbetstagarens ställning blir svagare än enligt huvudförslaget. Fakulteten har också synpunkter på lagtextens utformning. *Konkurrensverket* och *Kommerskollegium* anser att huvudförslaget är att föredra framför det förslag om ett primärt ansvar i hela entreprenadkedjan som föreslogs i Ds 2016:6. *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Fastigo* förordar det alternativa förslaget. *Byggherrarna* anser att det alternativa förslaget ger tillräckligt skydd för arbetstagarna och att det inte ger samma risk för kostnadsökningar som huvudförslaget. *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget om ett ansvar i mer än ett led är en överimplementering. *Svenskt Näringsliv* anser vidare att det alternativa förslaget inte innebär någon överimplementering såvitt avser ansvar i flera led men har i övrigt samma synpunkter på det alternativa förslaget som på huvudförslaget. *Svenskt Näringsliv* framhåller också att ett ansvar för uppdragsgivaren och huvudentreprenören kan betraktas som en förbättring jämfört med ett solidariskt ansvar för alla i en entreprenadkedja. *Sveriges advokatsamfund* konstaterar att det alternativa förslaget inte kommer att drabba tredje part i samma omfattning och att det minskar de oförutsebara affärsriskerna i en entreprenad för huvudentreprenören men anser i övrigt att samma invändningar gör sig gällande som vad gäller huvudförslaget. Om ett entreprenörsansvar ska införas bör det enligt *Installatörsföretagen* vara enligt det alternativa förslaget. *Sveriges Byggindustrier* är negativa till huvudförslaget och framhåller att effekterna blir avsevärda då det föreslagna entreprenörsansvaret omfattar samtliga anställda. *Sveriges Byggindustrier* konstaterar att det alternativa förslaget är mindre ingripande än huvudförslaget. *Företagarna* har synpunkter på huvudförslaget och anser att det är svårt att överblicka riskerna med det. *Sveriges Byggindustrier* och *Företagarna* anser också att tidsfristerna är för korta. *Uppsala universitet* anser att det vid en diskussion om ansvarets placering bör beaktas vilken lösning som valts i lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* är positiva till att det inte ställs några krav på bevisning från arbetstagarens sida när det gäller den omständigheten att arbetsgivarens uppdragsgivare inte har kunnat nås eller att försök har gjorts att underrätta uppdragsgivaren. *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* är kritiska till att arbetstagaren inte ska behöva visa att denne krävt uppdragsgivaren på betalning innan ansvaret kan riktas mot huvudentreprenören. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Tyngdpunkten i ansvaret bör ligga på uppdragsgivaren

I promemorian lämnas ett huvudförslag om ansvar för den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren i första hand och ett ansvar för huvudentreprenören i andra hand. Promemorian har ett alternativt förslag som innebär ett ansvar endast för uppdragsgivaren. I SOU 2015:38 och Ds 2016:6 lämnades förslag på ett solidariskt ansvar i samtliga led mellan arbetsgivaren och den ursprungliga beställaren.

Av de remissinstanser som berör frågan särskilt är det fler som förordar promemorians huvudförslag, t.ex. *LO*, *Arbetsmiljöverket* och *Ekobrottsmyndigheten*, än som förordar promemorians alternativa förslag. Det alternativa förslaget förordas av t.ex. *Sveriges Kommuner och Landsting*, som anför att de kostnadsökningar ett entreprenörsansvar kan ha för beställare av bygg och- anläggningsentreprenader torde bli mindre med det alternativa förslaget. Enligt *Fastigo* riskerar promemorians huvudförslag att snedvrida konkurrensen i förhållande till de företag som omfattas av den kollektivavtalsreglerade hanteringen av entreprenörsansvar.

Från bl.a. *Svenskt Näringsliv* framförs att ett ansvar i mer än ett led går längre än vad tillämpningsdirektivet kräver och är oproportionellt. Ett entreprenörsansvar i svensk rätt bör givetvis vara förenligt med tillämpningsdirektivet och EU-rätten i övrigt. Artikel 12 i tillämpningsdirektivet utgår från att ett entreprenörsansvar ska gälla i förhållande till den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör. Ett ansvar i ett led över arbetsgivaren i entreprenadkedjan kan därför sägas vara direktivets grundmodell.

För att i utstationeringssituationer införa ett ansvar där fler entreprenörer än den som har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör ansvarar för lönen, dvs. ett ansvar i flera led, krävs ett återopande av artikel 12.4 i tillämpningsdirektivet. Enligt den bestämmelsen får medlemsstaterna införa striktare bestämmelser i fråga om ansvarets omfattning. En sådan reglering måste vara icke-diskriminerande och proportionell.

Följande för- och nackdelar kan lyftas fram när det gäller ansvar i ett eller flera led.

En fördel med ett ansvar i flera led är att det innebär ett starkt skydd för den enskilde arbetstagaren genom att han eller hon kan välja att vända sig mot den entreprenör högre upp i kedjan där det bedöms finnas bäst förutsättningar att få betalt.

Det faktum att flera entreprenörer ansvarar för att lönen betalas ut ger också i sig bättre möjligheter för arbetstagaren att nå framgång med sina krav. Skyddet för den enskilde arbetstagaren kan med ett ansvar i flera led sägas bli starkare ju fler entreprenörer som finns över arbetsgivaren i entreprenadkedjan. Särskilt denna skyddsaspekt talar för att ett entreprenörsansvar i svensk rätt bör gälla i samtliga led över arbetsgivaren i entreprenadkedjan.

Ett entreprenörsansvar i flera led innebär också att möjligheten att kringgå ansvaret genom att exempelvis tomma bolag placeras mellan entreprenörerna i en kedja undanröjs. En sådan möjlighet till kringgående av ansvaret kan hävdas utgöra en betydande nackdel med ett ansvar i endast ett led över arbetsgivaren.

Det finns också argument som talar för ett entreprenörsansvar i ett led, dvs. ett ansvar som träffar den uppdragsgivare som har anlitat den underentreprenör som inte betalar lön till någon eller några av sina arbetstagare.

Det är en naturlig utgångspunkt att det är den uppdragsgivare som faktiskt anlitar en viss entreprenör som ansvarar för att den entreprenören sköter sig, bl.a. när det gäller skyldigheten att betala ut lön till arbetstagarna för deras arbete i entreprenaden. Det är den uppdragsgivaren som har bäst möjlighet att kontrollera underentreprenören innan avtalet ingås och som direkt förfogar över beslutet att ingå avtalet eller i stället välja en annan underentreprenör.

En entreprenör högre upp i kedjan har i regel inte samma möjlighet att kontrollera den arbetsgivare som senare visar sig brista i skyldigheten att betala lön till arbetstagarna och förfogar inte direkt över vilka entreprenörer som anlitas längre ned i kedjan.

En möjlighet att påverka vilka entreprenörer som finns längre ned i kedjan torde förutsätta någon form av avtal mellan de aktuella entreprenörerna. Det kan hävdas att en avtalskonstruktion som innebär att varje entreprenör högre upp i kedjan ytterst ska godkänna att entreprenörer längre ned i kedjan anlitas riskerar att bli resurskrävande och praktiskt svårhanterad.

En reglering av ett ansvar i ett led är enklare att tillämpa och innebär en bättre förutsebarhet för både arbetstagarna och entreprenörerna i entreprenadkedjan.

Många av de risker med ett entreprenörsansvar som berörts i avsnitt 4.1 kan sägas göra sig särskilt gällande vid ett ansvar i flera led.

Ett ansvar i flera led väcker också särskilda frågor om hur ansvaret ska fördelas mellan entreprenörerna över arbetsgivaren i kedjan efter det att arbetstagaren har fått betalt enligt entreprenörsansvaret från en av entreprenörerna.

Ett ansvar i flera led ställer också högre krav på en mekanism som säkerställer att varje arbetstagare som utför arbete inom ramen för en bygg- eller anläggningsentreprenad faktiskt känner till hur hela entreprenadkedjan ser ut.

Ett ansvar i ett led bör också innebära att eventuella underentreprenörer väljs med omsorg utifrån hur de kan förväntas fullgöra sina skyldigheter i förhållande till sina arbetstagare, eftersom den aktör som anlitar underentreprenören själv får stå för ansvaret.

Sammanfattningsvis talar övervägande skäl för att ett entreprenörsansvar i svensk rätt som utgångspunkt ska omfatta den uppdragsgivare som har anlitat arbetstagarens arbetsgivare som underentreprenör, dvs. tyngdpunkten i ansvaret bör gälla i ett led.

Som kommer att utvecklas i det följande bör dock ett skydd för arbetstagaren övervägas för det fall entreprenadkedjan konstrueras på ett sätt som innebär att ansvaret kringgås eller arbetstagaren av någon annan anledning inte får betalt enligt entreprenörsansvaret av uppdragsgivaren.

Risken för att ett ansvar i ett led kringgås

En nackdel med ett entreprenörsansvar där bara entreprenören över arbetsgivaren i entreprenadkedjan ansvarar är risken för kringgåenden. Det

kan hävdas att det skulle vara relativt enkelt att exempelvis placera ett bolag utan tillgångar mellan en uppdragsgivare och en underentreprenör i entreprenadkedjan i syfte att i praktiken undvika entreprenörsansvaret. *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* ifrågasätter dock ett sådant resonemang. Enligt *Svenskt Näringsliv* förefaller det som ett väldigt komplicerat upplägg. Enligt *Sveriges Byggindustrier* har en entreprenör inget intresse av att ingå avtal med en underentreprenör utan tillgångar, bl.a. utifrån entreprenadavtalens uppbyggnad.

Andra remissinstanser framhåller dock risken med kringgåenden. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* anser att ett entreprenörsansvar i endast ett led är verkningslöst på grund av kringgåenderisken. De anser också att det är tveksamt om en sådan lösning uppfyller de EU-rättsliga kraven. Även *Sveriges Ingenjörer* anser att ett entreprenörsansvar endast för uppdragsgivaren ger utrymme för stora möjligheter till kringgående av regelverket.

Ekobrottsmyndigheten uppger att myndigheten har stor erfarenhet av utredningar i bygg- och anläggningsbranschen och att det skulle vara relativt enkelt att placera ett bolag utan tillgångar mellan en uppdragsgivare och en underentreprenör i entreprenadkedjan i syfte att i praktiken undvika ett entreprenörsansvar i ett led. Även *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* framhåller att ett ansvar i ett led gör det lättare för oseriösa aktörer att kringgå entreprenörsansvaret.

Regeringen anser att risken för sådana upplägg i syfte att kringgå ett entreprenörsansvar som bara gäller i ett led behöver tas på allvar. Dessutom kan det tänkas att den entreprenör som har anlitat arbetstagarens arbetsgivare som underentreprenör – utan att det i och för sig rör sig om ett bolag utan tillgångar – håller sig undan eller av någon annan anledning inte betalar enligt entreprenörsansvaret.

En reglering av ett entreprenörsansvar bör mot den bakgrunden innehålla en spärr mot beteenden som syftar till att kringgå ansvaret och ett skydd för arbetstagaren vid utebliven betalning från den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren.

En tänkbar lösning är att ge arbetstagaren en rätt att vända sig till någon annan entreprenör i entreprenadkedjan om arbetstagaren kan visa att uppdragsgivaren närmast arbetsgivaren i entreprenadkedjan har agerat på ett sätt som utgör ett kringgående. Ett krav på arbetstagaren att styrka ett kringgående kan dock te sig svårtillämpat och torde ofta kunna innebära att betalning enligt ansvaret drar ut på tiden eller helt uteblir. Dessutom kan bristande betalning från uppdragsgivarens sida bero på andra omständigheter än ett kringgående av ansvaret, exempelvis bristande betalningsförmåga. Arbetstagaren står i så fall likväl utan skydd enligt entreprenörsansvaret.

Arbetstagarens möjlighet att vända sig mot en uppdragsgivare högre upp i kedjan bör därför inte göras beroende av ett styrkt kringgående. Det bör i stället vara tillräckligt att betalning enligt ansvaret från den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör uteblir, oavsett vilket skälet till detta är.

Huvudentreprenören bör ha det yttersta ansvaret

Frågan är då mot vilken uppdragsgivare högre upp i entreprenadkedjan ett krav enligt entreprenörsansvaret ska kunna riktas när varken arbetsgivaren själv eller arbetsgivarens uppdragsgivare betalar ut lönen. Promemorians huvudförslag innebär att arbetstagaren då kan vända sig direkt mot huvudentreprenören och inte mot någon eventuell annan entreprenör däremellan i kedjan.

En särskild fråga är om ett entreprenörsansvar bör gälla i samtliga led mellan arbetsgivaren och den ursprungliga beställaren, och inte bara uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Ett sådant entreprenörsansvar i samtliga led föreslogs i SOU 2015:38 och i Ds 2016:6. Det kan i sammanhanget nämnas att lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige innehåller ett entreprenörsansvar som kan sägas gälla samtliga led.

Sveriges Ingenjörer anser att ett entreprenörsansvar bör gälla i flera led och inte endast för uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Enligt Sveriges Ingenjörer finns det anledning att anta att entreprenörsansvaret oftast kommer att aktualiseras när det föreligger svårigheter att lokalisera både arbetsgivaren och uppdragsgivaren och då den enskilda arbetstagaren kommer att ha svårt att utöva sina rättigheter enligt lagen. Enligt regeringens uppfattning torde det dock kunna antas att arbetstagaren i allmänhet kan lokalisera i vart fall någon av de aktuella aktörerna. En rätt till information om aktörerna i entreprenadkedjan bör också kunna bidra till att arbetstagaren kan lokalisera de aktuella aktörerna och göra sin rätt gällande enligt entreprenörsansvaret, se vidare avsnitt 4.6.

Regeringen konstaterar vidare att ett solidariskt entreprenörsansvar i alla led skulle kunna leda till en betydande osäkerhet för entreprenörer i en kedja och medföra svårhanterade regresskrav. Enligt regeringen kan risken för kringgåenden hanteras genom en mindre långtgående reglering.

En ordning där arbetstagaren stegvis vänder sig mot entreprenörer högre upp i kedjan tills någon betalar lönen är tänkbar men framstår som svår-tillämpad och svårförutsebar för både entreprenörerna och arbetstagaren.

Mer ändamålsenligt som skydd för arbetstagaren vid kringgåendeförsök eller andra situationer där arbetsgivarens uppdragsgivare inte betalar enligt entreprenörsansvaret ter sig en ordning där huvudentreprenören ytterst ansvarar för att lönen betalas ut. Det är huvudentreprenören som i förhållande till den ursprungliga beställaren har åtagit sig att fullgöra det huvudentreprenadavtal som de övriga aktörerna i entreprenadkedjan är anlitade för att utföra en del av. Det är huvudentreprenören som exempelvis genom avtal kan påverka hur hela entreprenadkedjan konstrueras när det gäller förutsättningarna för en underentreprenör att i sin tur anlita underentreprenörer.

Sveriges Byggindustrier anser att ett entreprenörsansvar som innebär att huvudentreprenören ytterst kan ansvara i praktiken skulle innebära att lönekraven alltid skulle belasta huvudentreprenören. Regeringen gör dock bedömningen att systemet kan konstrueras så att tyngdpunkten i ansvaret ligger på uppdragsgivaren och inte på huvudentreprenören.

Som *Ekobrottsmyndigheten* anför kan ett ansvar för huvudentreprenören få en brottsförebyggande effekt, då det kan antas att huvudentreprenören utövar en starkare kontroll över sina underentreprenörer. Enligt

myndigheten skulle även incitamentet att anlita underentreprenörer minska, vilket enligt myndigheten är positivt.

Ett ansvar för uppdragsgivaren i första hand och för huvudentreprenören i andra hand ger, som bl.a. *LO* och *TCO* anför, incitament för såväl huvudentreprenören som varje enskild uppdragsgivare att kontrollera att de underentreprenörer som anlitas är seriösa.

Det framstår därför som rimligt att huvudentreprenören ytterst ansvarar för att arbetstagare som arbetar för en underentreprenörs räkning för att fullgöra huvudentreprenadavtalet får ut lön för arbetet. En ordning där huvudentreprenören ytterst kan komma att stå för underentreprenörers skyldighet att betala lön utgör dessutom ytterligare ett incitament för ordning och reda i entreprenadkedjorna.

Det får också antas att det normalt sett är hos huvudentreprenören som bäst förutsättningar finns för att ersättning motsvarande den lön som omfattas av entreprenörsansvaret kan betalas ut. Bland annat *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att huvudförslaget ökar arbetstagarens möjlighet att få ut sin lön. Som *LO* anför är huvudentreprenören ofta ett etablerat och seriöst företag som är lätt att kontakta. En ordning där i sista hand huvudentreprenören ansvarar för arbetstagares lön för arbete i entreprenaden innebär därför ett starkt skydd för den enskilde arbetstagaren.

Det bör alltså inte vara så att arbetstagaren stegvis kan vända sig mot entreprenörer högre upp i kedjan tills någon betalar lönen. Eventuella andra entreprenörer i kedjan mellan uppdragsgivaren och huvudentreprenören bör alltså inte kunna bli ansvariga för arbetstagarens lönefordran.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anför att det förekommer att en ursprunglig beställare eller entreprenör högre upp i kedjan föreskriver att en viss underentreprenör ska anlitas av en entreprenör längre ned i kedjan. Enligt fakulteten bör det övervägas hur detta bör påverka ansvarsfördelningen. Enligt regeringens mening bör det inte införas någon bestämmelse som särskilt tar sikte på den situationen. En sådan bestämmelse kan antas innebära vissa tillämpningsproblem. En bedömning av vilket eventuella ansvar olika aktörer har bör göras med en utgångspunkt i de definitioner som föreslås, se vidare avsnitt 4.4. Som framgår där bör ett ansvar som uppdragsgivare förutsätta att aktören kan anses ha anlitat arbetsgivaren som underentreprenör i entreprenaden. Det får lämnas till rättstillämpningen att ta ställning till hur olika situationer ska bedömas där det kan framstå som oklart om ett visst företag kan sägas ha anlitat den felande arbetsgivaren eller inte.

Huvudentreprenörens ansvar om uppdragsgivaren underrättats men inte betalar

Huvudentreprenörens ansvar bör aktualiseras i situationer där arbetstagaren av någon anledning inte har fått ersättning i enlighet med uppdragsgivarens entreprenörsansvar. En sådan situation bör vara att betalningsansvar har inträtt för uppdragsgivaren utan att betalning inom en viss tid därefter har skett. Det bör sakna betydelse av vilken anledning betalning inte har skett.

Enligt promemorian ska huvudentreprenören kunna bli ansvarig fjorton dagar från det att uppdragsgivaren underrättats om lönefordran av arbetstagaren eller hans eller hennes arbetstagarorganisation. *Sveriges Byggindustrier* och *Företagarna* anser att tidsfristen är för kort. Regeringen delar dock promemorians bedömning att fjorton dagar är en lämplig tidsperiod. Det bör då i allmänhet kunna stå klart om uppdragsgivaren kommer att betala enligt entreprenörsansvaret eller om arbetstagaren i stället bör vända sig mot huvudentreprenören. Det är också för arbetstagaren viktigt att entreprenörsansvaret är effektivt och tidsperioden bör därför inte vara för lång. Fristen bör, som *Arbetsdomstolen* föreslagit, anges i helgfria vardagar.

Se vidare om när betalningsansvar bör inträda i avsnitt 4.5.3.

Huvudentreprenörens ansvar när uppdragsgivaren inte kan nås

Huvudentreprenören bör också kunna bli ansvarig om arbetsgivarens uppdragsgivare inte kan nås för en underrättelse. Det kan exempelvis bero på rena skenförfaranden där syftet från början varit att kringgå ansvaret eller situationer där uppdragsgivaren har gjort sig oanträffbar. I sådana fall saknar arbetstagaren möjlighet att få betalt av uppdragsgivaren. Det är rimligt att arbetstagaren i en sådan situation ska kunna vända sig till huvudentreprenören.

Det är dock viktigt att tyngdpunkten av ansvaret ligger på uppdragsgivaren. Om huvudentreprenören har information som kan hjälpa arbetstagaren att nå uppdragsgivaren är det önskvärt att arbetstagaren får del av den informationen. Det finns därför skäl att överväga en möjlighet för arbetstagaren att begära information av i vart fall huvudentreprenören om kontaktuppgifter och liknande om uppdragsgivaren, se vidare avsnitt 4.6. Först om sådan information inte lämnas eller uppdragsgivaren ändå inte kan nås för en underrättelse bör betalningsansvar kunna inträda för huvudentreprenören.

Frågan om arbetstagaren ska behöva bevisa att uppdragsgivaren inte har betalat eller inte har kunnat nås

Enligt promemorian bör det inte ställas några krav på bevisning från arbetstagarens sida när det gäller den omständigheten att arbetsgivarens uppdragsgivare inte har kunnat nås eller att försök har gjorts att underrätta uppdragsgivaren. *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* är kritiska till detta och anser att det finns tillräckliga möjligheter för arbetstagaren att skaffa sig bevisning om att denne försökt kontakta sin arbetsgivares uppdragsgivare, t.ex. genom att använda leveranskvitto i samband med e-postmeddelande eller att skicka meddelandet som rekommenderat brev. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* är dock positiva till att det inte ställs några krav på bevisning från arbetstagarens sida när det gäller den omständigheten att arbetsgivarens uppdragsgivare inte har kunnat nås eller att försök har gjorts att underrätta uppdragsgivaren.

Enligt regeringens mening bör det inte regleras särskilt vem som ska bevisa omständigheterna att arbetsgivarens uppdragsgivare inte har kunnat nås eller att försök har gjorts att underrätta uppdragsgivaren. Frågan om

bevisbörda och beviskrav får i det enskilda fallet bedömas utifrån de sedvanliga principer som gäller i civilprocessen, se vidare avsnitt 4.5.5.

En tidsfrist för arbetstagaren att agera mot huvudentreprenören

I det fallet att uppdragsgivaren har underrättats men inte betalar i enlighet med entreprenörsansvaret bör det krävas att arbetstagaren agerar relativt snabbt om han eller hon vill vända sig mot huvudentreprenören med sina krav. Det är inte rimligt att en huvudentreprenör exempelvis långt efter att en entreprenad har avslutats underrättas om att en arbetstagare har en lönefordran som varken arbetsgivaren eller uppdragsgivaren har betalat.

Samtidigt bör arbetstagaren innan han eller hon ska behöva ta ställning till om ansvaret ska göras gällande mot huvudentreprenören ges rimlig tid att agera för att uppdragsgivaren ska betala. En sådan ordning ligger i linje med att tyngdpunkten i entreprenörsansvaret ska ligga på uppdragsgivaren. Det bör därför inte krävas att arbetstagaren alltför snart vänder sig mot huvudentreprenören med sitt krav.

En lämplig frist inom vilken arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i ska underrätta huvudentreprenören i den nu aktuella situationen bör bestämmas till sex månader räknat från när uppdragsgivaren underrättades. Om ingen underrättelse görs inom den tidsfristen bör ansvaret för den lönefordran inte kunna göras gällande mot huvudentreprenören.

Entreprenörsansvaret bör inte gälla den ursprungliga beställaren och det bör bara gälla näringsidkare

Som framkommit bör entreprenörsansvaret gälla arbetsgivarens uppdragsgivare i första hand och huvudentreprenören i andra hand. Entreprenörsansvaret bör alltså inte omfatta den ursprungliga beställaren av entreprenaden. Detta bör gälla oavsett om beställaren är en näringsidkare, privatperson, ekonomisk förening, statlig myndighet, en kommun eller ett landsting.

Ett entreprenörsansvar bör vidare endast gälla för näringsidkare. Det är dock svårt att tänka sig situationer där en uppdragsgivare i en entreprenadkedja som inte själv också är beställare av entreprenaden inte är en sådan näringsidkare. Privatpersoner och exempelvis ekonomiska föreningar lär i detta sammanhang uteslutande kunna figurera som ursprunglig beställare av en entreprenad, exempelvis när något arbete ska utföras på en privat fastighet eller på uppdrag av exempelvis en bostadsrättsförening. Eftersom sådana ursprungliga beställare av entreprenaden inte bör omfattas av entreprenörsansvaret finns det inte behov av att uttryckligen i lagtext ange att ansvaret endast gäller näringsidkare.

Ett ansvar för huvudentreprenören i andra hand bedöms vara förenligt med EU-rätten

Att ansvaret ytterst kan göras gällande mot huvudentreprenören innebär att tillämpningsdirektivets grundmodell med ett ansvar endast i ett led i viss mån frångås. För att tillämpa ett entreprenörsansvar som är konstruerat på det sättet även i utstationeringssituationer krävs alltså enligt direktivets artikel 12.4 att regleringen uppfyller kraven på icke-diskriminering och proportionalitet.

Bland annat *Svenskt Näringsliv* anför att det inte har visats att det finns något verkligt problem med bristande lönebetalningar i entreprenadkedjor i Sverige och att ett ansvar i flera led därför är oproportionellt och inte förenligt med EU-rätten.

Konkurrensverket framhåller att en direktivnära implementering generellt är att föredra, om det inte finns goda skäl för en överimplementering. Om ett entreprenörsansvar ska omfatta även tidigare led i entreprenadkedjan förordar verket att såväl arbetsgivaren som arbetsgivarens uppdragsgivare bör ha ett större ansvar än övriga i kedjan. Regeringen anser också att tyngdpunkten i fördelningen av ansvaret mellan uppdragsgivaren och huvudentreprenören bör ligga på den förstnämnde.

Eftersom tyngdpunkten i entreprenörsansvaret bör ligga på uppdragsgivaren, dvs. i ledet över arbetsgivaren i entreprenadkedjan, får det förhållandet att huvudentreprenören ytterst kan ansvara anses vara en relativt begränsad avvikelse från tillämpningsdirektivets grundmodell.

Det skulle kunna göras gällande att det är svårare att kontrollera ett utländskt företag jämfört med ett svenskt och att en huvudentreprenör därför på grund av risken för att behöva betala en underentreprenörs löneskulder skulle ha incitament att undvika utländska företag i entreprenadkedjorna. Genom den beskrivna konstruktionen av ansvaret, där tyngdpunkten ligger på entreprenören över arbetsgivaren i kedjan, bör dock risken för att entreprenörsansvaret får den effekten inte vara särskilt stor.

Artikel 12 i tillämpningsdirektivet syftar till att utstationerade arbetstagare i praktiken ska få ut den lön som de har rätt till. Ett ansvar i ett led innebär – i enlighet med vad som anförs ovan – en viss risk för att ansvaret kringgås, exempelvis genom att ett bolag utan tillgångar placeras mellan entreprenörerna i entreprenadkedjan. Ett entreprenörsansvar i ett led kan alltså innebära att arbetstagare i entreprenadkedjan i enskilda fall inte skyddas på det sätt som ansvaret syftar till att åstadkomma. Någon slags spärr mot kringgåenden behövs därför för att entreprenörsansvaret ska få bättre effekt och arbetstagaren på ett bättre sätt ska tillförsäkras lön för sitt arbete i en bygg- eller anläggningsentreprenad.

Ett entreprenörsansvar där ytterst huvudentreprenören ansvarar utgör en lämplig sådan spärr mot kringgåenden och stärker arbetstagarens skydd. Ett yttersta ansvar för huvudentreprenören bör också ge en större preventiv effekt mot att oseriösa företag anlitas som underentreprenörer och bör främja ordning och reda i bygg- och anläggningsbranschen. En sådan preventiv effekt av ansvaret innebär också ett bättre skydd för både inhemska och utstationerade arbetstagare som arbetar där.

En reglering där ytterst huvudentreprenören kan ansvara för att lön enligt entreprenörsansvaret betalas ut utgör en mindre avvikelse från tillämpningsdirektivets grundmodell jämfört med ett ansvar som gäller för samtliga entreprenörer över arbetsgivaren i entreprenadkedjan.

Av de skäl som redogörs för tidigare i detta avsnitt är det inte en lämplig ordning att göra huvudentreprenörens ansvar beroende av att ett faktiskt kringgående av uppdragsgivarens ansvar har konstaterats.

En reglering där ytterst huvudentreprenören ansvarar enligt entreprenörsansvaret får, av skäl som redogörs för ovan, anses inte gå längre än vad som är nödvändigt för att uppnå syftet med den, nämligen att motverka kringgåenden av entreprenörsansvaret och säkra och stärka

arbetstagarens skydd. Kravet på proportionalitet för att frånga direktivets grundmodell med ett ansvar i ett led enligt artikel 12.4 i tillämpningsdirektivet bör därmed vara uppfyllt. Även *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att förslaget torde uppfylla EU-rättens krav när det gäller utstationeringssituationer.

Eftersom regleringen är tänkt att tillämpas på motsvarande sätt även när det gäller inhemska förhållanden aktualiseras inte frågan om den kan anses vara diskriminerande i förhållande till utstationerande företag.

En sammanhållen bedömning av förslagens förenlighet med EU-rätten finns i avsnitt 4.11.1.

4.5.3 När betalningsansvar bör inträda

Regeringens förslag: Betalningsansvar enligt entreprenörsansvaret ska inträda sju helgfria vardagar efter det att den som ansvaret avser har fått en underrättelse om lönefordran från arbetstagaren eller från en arbets- tagarorganisation som arbetstagaren är medlem i.

Promemorians förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Enligt promemorians förslag ska tidsfristen räknas i arbets- dagar.

Remissinstanserna: *Installatörsföretagen, Företagarna, Sveriges Byggindustrier och Plåt & Ventföretagen* anser att tidsfristen är för kort. *Svenskt Näringsliv* efterfrågar förtydliganden om arbetstagar- organisationens roll. *Fastigo* anser att den komplexa regleringen av frister för betalningsansvar innebär att huvudentreprenören måste ha särskilda administrativa rutiner, vilket sannolika leder till ökade kostnader. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* har synpunkter på förslaget. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens utformning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Betalningsansvaret bör inträda en viss tid efter underrättelse

Som framgår i avsnitt 4.5.1 bör det inte krävas att arbetstagaren först framställt krav mot arbetsgivaren eller försökt få ersättning på annat sätt innan entreprenörsansvaret kan aktualiseras. Det är dock rimligt att det uppställs något ytterligare krav än enbart att lönefordran har förfallit till betalning innan någon annan än arbetsgivaren ska ansvara för att lönen betalas ut. Det är nämligen en grundläggande princip inom svensk arbets- rätt att det är arbetsgivaren som är skyldig att betala lön för arbete som arbetstagaren utför för arbetsgivarens räkning. Ett entreprenörsansvar innebär ett avsteg från den principen.

Det är mot denna bakgrund rimligt att den som entreprenörsansvaret aktualiseras mot ges en möjlighet att verka för att arbetsgivaren själv fullgör sina skyldigheter mot arbetstagaren innan arbetstagaren har rätt att få ut lönen av entreprenören. En skyldighet för den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren att betala lön i enlighet med ansvaret kan därför lämpligen villkoras med att arbetstagaren först har underrättat uppdrags- givaren om att han eller hon anser sig ha en fordran på lön som omfattas

av entreprenörsansvaret. Först en viss tid därefter bör betalningsansvar inträda för uppdragsgivaren.

En sådan ordning, som kan sägas utgöra ett primärt entreprenörsansvar med fördröjning, ger uppdragsgivaren en möjlighet att utöva påtryckning på underentreprenören och vidta åtgärder för att undvika att betalnings-skyldighet enligt entreprenörsansvaret över huvud taget inträder.

Även huvudentreprenörens betalningsansvar bör inträda viss tid efter det att huvudentreprenören har underrättats om arbetstagarens lönefordran. Betalningsansvaret för huvudentreprenören bör inte inträda per automatik om uppdragsgivaren inte betalat inom viss tid från det att uppdragsgivaren har underrättats eller inte kan nås. Arbetstagaren bör kunna välja att fortsätta försöka kräva uppdragsgivaren på betalning, t.ex. genom till buds stående rättsliga medel, eller – om förutsättningarna för det är uppfyllda – också aktualisera ansvaret mot huvudentreprenören. Huvudentreprenören bör också ha en viss tid på sig sedan denne underrättats om fordran att förmå arbetsgivaren eller uppdragsgivaren att betala lönefordran eller reda ut eventuella missförstånd.

Betalningsansvar bör inträda efter sju helgfria vardagar från underrättelse

Längden på den tidsperiod som ska passera innan betalningsansvar enligt entreprenörsansvaret inträder efter en underrättelse bör bestämmas utifrån dels arbetstagarens intresse av att få ut sin lön relativt snabbt, dels vikten av att den entreprenör som kravet riktas mot ges en praktisk möjlighet att verka för att arbetsgivaren själv betalar ut lönen. Enligt promemorian bör tidsperioden vara sju dagar.

Flera remissinstanser anser att tidsfristerna i förslaget är för korta, bl.a. *Företagarna* och *Sveriges Byggindustrier*. Företagarna anser att de korta tidsfristerna kommer att innebära att entreprenören sällan eller aldrig hinner utreda de framställda lönekraven ordentligt innan de måste betalas.

Den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör bör enkelt kunna kontakta arbetsgivaren. Även en huvudentreprenör kan förväntas ha goda möjligheter att snabbt kontakta de underentreprenörer som finns i en entreprenadkedja. Enligt regeringens mening bör det därför i allmänhet inte krävas särskilt lång tid för en aktör att upprätta kontakt i ärendet och reda ut om de lönekrav som aktören har underrättats om är korrekta och kan anses omfattas av entreprenörsansvaret. Är så fallet bör det relativt omgående kunna redas ut om den bristande betalningen har berott på exempelvis ett förbiseende eller något tekniskt hinder.

Avser arbetsgivaren att frivilligt vidta rättelse och betala ut lönen själv bör även detta kunna ske relativt snart. Beror den uteblivna betalningen på bristande betalningsförmåga hos arbetsgivaren bör också i det fallet snabbt stå klart om lön alls kommer att betalas ut och när det i så fall kan komma att ske.

Beror den bristande betalningen på något mer oegentligt beteende från arbetsgivarens sida eller går arbetsgivaren inte ens att nå, bör det inte heller i sådana fall krävas någon längre tid innan det står klart om entreprenörsansvaret kommer att behöva fullgöras.

Mot denna bakgrund instämmer regeringen med promemorian om att en rimlig tidsperiod innan betalningsskyldighet inträder efter underrättelse är

sju dagar. Fristen bör, som *Arbetsdomstolen* föreslagit, anges i helgfria vardagar.

Är arbetstagaren medlem i en arbetstagarorganisation bör en sådan organisation redan med stöd av lagen ges förutsättningar att för arbetstagarens räkning hantera frågan om rätt till betalning enligt entreprenörsansvaret utan att en särskild fullmakt behöver utfärdas. En sådan underrättelse som krävs för att göra entreprenörsansvaret gällande bör därför enligt lagen med rättslig verkan kunna ske antingen av arbetstagaren själv eller av hans eller hennes arbetstagarorganisation.

Svenskt Näringsliv efterfrågar förtydliganden om arbetstagarorganisationens roll vad gäller möjligheten för en betalningsansvarig entreprenör att betala ersättning motsvarande arbetstagarens lön till arbetstagarorganisationen med befriande verkan och om arbetstagarorganisationen ska behöva styrka att arbetstagaren är en av organisationens medlemmar.

Enligt regeringen bör en särskild reglering av arbetstagarorganisationens roll i detta sammanhang begränsas till att en underrättelse från organisationen startar den aktuella tidsfristen. Det kan övervägas att ställa krav på att arbetstagaren i underrättelsen ska ange hur betalning kan göras. Det skulle då knappast kunna uppstå några avgörande tveksamheter i den delen, se vidare avsnitt 4.5.4. Skulle det vara tvistigt om en arbetstagare är medlem i en organisation som gjort en underrättelse och om underrättelsen därför har haft den verkan att betalningsansvar uppkommit efter en viss tid, kan den frågan bli föremål för domstolsprövning.

När ska underrättelse anses ha skett?

Enligt promemorian ska den avgörande tidpunkten för när en underrättelse ska anses ha ägt rum vara då entreprenören får underrättelsen, vilket anses innebära att denne fått underrättelsen till handa. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser att arbetstagaren inte bör behöva visa att underrättelsen kommit entreprenören till handa, utan endast att den har avsänts på ett ändamålsenligt sätt.

Regeringen instämmer i promemorians bedömning, att den avgörande tidpunkten för när en underrättelse ska anses ha ägt rum bör vara då entreprenören får underrättelsen. Innebörden bör vara densamma som vad som gäller för att en gäldenär ska anses ha fått ett skriftligt krav från en borgenär enligt 5 § 2 preskriptionslagen (1981:130). Det bör alltså krävas att underrättelsen har kommit uppdragsgivaren eller huvudentreprenören till handa. Arbetstagaren bör alltså stå risken för att ett brev med en underrättelse inte når entreprenören. Det bör inte ställas något krav på att entreprenören efter att ha tagit emot brevet också rent faktiskt har tagit del av dess innehåll. Att ställa lägre krav än så skulle enligt regeringens mening innebära en alltför stor osäkerhet för uppdragsgivaren och huvudentreprenören.

4.5.4 Underrättelsens form och innehåll

Regeringens förslag: En underrättelse till uppdragsgivaren eller huvudentreprenören ska vara skriftlig. Av underrättelsen ska följande framgå:

1. arbetstagarens namn,
2. den obetalda lönefordrans storlek,
3. respektive lönebelopps förfallodag,
4. det arbete och den tidsperiod som lönefordran avser,
5. när krav på betalning har framställts mot arbetsgivaren eller varför detta inte har skett,
6. hur betalningen kan göras, och
7. arbetsgivaren och, om uppgifterna är tillgängliga, dennes namn och kontaktuppgifter.

Av en underrättelse till huvudentreprenören ska dessutom följande framgå:

1. att uppdragsgivaren har underrättats om lönefordran, eller varför detta inte har skett, och
2. uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter, om uppgifterna är tillgängliga.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Promemorian har t.ex. inte något förslag om att det av underrättelsen ska framgå arbetstagarens namn och hur betalning kan göras.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* och *Trafikverket* har synpunkter på vilka uppgifter som bör ingå i en underrättelse. Även *Svenskt Näringsliv* har synpunkter på förslaget. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Krav på form och innehåll

För att en underrättelse ska ha den verkan att betalningsansvar enligt entreprenörsansvaret efter viss tid inträder för en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör bör vissa krav ställas upp vad avser underrättelsens innehåll och form.

En underrättelse bör vara skriftlig. På så sätt undviks onödiga tvister när det gäller exempelvis om ansvaret över huvud taget har inträtt och när betalning i så fall senast ska göras.

När det gäller underrättelsens innehåll bör den innehålla de uppgifter som uppdragsgivaren respektive huvudentreprenören behöver för att kunna ta ställning till kravet och reda ut frågor kring kravet och varför betalning inte har skett. Det bör därför krävas att det av underrättelsen framgår storleken på lönefordran och när beloppet eller beloppen förföll till betalning. Det bör också krävas att det av underrättelsen framgår vilket arbete och vilken tidsperiod lönefordran avser.

Det är också lämpligt att underrättelsen innehåller uppgift om när krav på betalning har framställts mot arbetsgivaren eller, om så inte har skett, anledningen till det. En sådan uppgift kan behövas för att uppdragsgivaren eller huvudentreprenören ska kunna reda ut varför betalning inte har skett.

Att uppgiften ska vara med i underrättelsen bör också kunna ge arbetstagaren ett visst ytterligare incitament att faktiskt kräva arbetsgivaren på betalning innan entreprenörsansvaret görs gällande.

Det bör därutöver krävas att en underrättelse till uppdragsgivaren ska innehålla uppgift om vem som är arbetsgivare. Det får normalt förutsättas att arbetstagaren har tillgång till uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter. Det kan dock inte uteslutas att det i vissa fall råder osäkerhet om arbetsgivarens namn och kontaktuppgifter, t.ex. därför att olika uppgifter förekommer på olika handlingar, såsom lönespecifikationer och anställningskontrakt. Även i dessa fall bör det dock krävas att underrättelsen innehåller sådana uppgifter som innebär att arbetsgivaren går att identifiera för uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Om arbetstagaren har tillgång till arbetsgivarens namn och kontaktuppgifter, bör det krävas att dessa framgår av underrättelsen. Om dessa uppgifter saknas och arbetstagaren inte på ett enkelt sätt kan få tag på sådan information bör inte den omständigheten att informationen saknas leda till att någon underrättelse inte ska anses ha gjorts.

I avsnitt 4.5.2 föreslås att huvudentreprenören i entreprenaden ska kunna bli ansvarig för lönefordran i två olika situationer. Den första situationen rör det fallet att uppdragsgivaren har underrättats men inte betalar inom fjorton helgfria vardagar. Den andra situationen där huvudentreprenören föreslås kunna bli ansvarig enligt entreprenörsansvaret är när uppdragsgivaren över huvud taget inte kan nås för en underrättelse. Det bör krävas att det av underrättelsen till huvudentreprenören framgår om uppdragsgivaren har underrättats. Om detta inte har skett bör det krävas att underrättelsen också innehåller uppgift om detta och om varför uppdragsgivaren inte har kunnat nås.

Vidare bör det krävas att en underrättelse till huvudentreprenören ska innehålla uppgift om uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter, men endast i den mån uppgifterna finns tillgängliga för arbetstagaren. Det bör dock inte krävas att det av underrättelsen framgår vem uppdragsgivaren är. Det kan antas att arbetstagare i vissa fall inte känner till vem som är uppdragsgivare till arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen föreslår att ytterligare uppgifter ska ingå i en underrättelse, nämligen uppgift om arbetstagarens namn och om hur betalning ska göras, t.ex. vart pengarna ska skickas eller var de ska sättas in. *Trafikverket* anför att den betalningsansvarige också behöver få information om gällande lönevillkor mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och varför lönen – enligt arbetstagarens uppfattning – inte betalats av arbetsgivaren. Verket ställer dock frågan om detta låter sig göras under den begränsade tid inom vilken betalning ska ske.

Enligt regeringen är det viktigt att underrättelsen innehåller de uppgifter som har betydelse för entreprenörens möjligheter att utreda arbetstagarens lönefordran. Samtidigt bör kraven på underrättelsen inte vara så detaljerade att det blir alltför svårt och tidskrävande för arbetstagaren att uppfylla dem.

Regeringen anser liksom *Arbetsdomstolen* att underrättelsen bör innehålla uppgift om arbetstagarens namn och om hur betalning kan göras. Dessa uppgifter är viktiga för den betalningsansvarige att få och de får anses vara enkla och inte alltför betungande för arbetstagaren att lämna.

Det kan förutsättas att arbetstagare i allmänhet kan ange ett kontonummer till vilket betalning kan ske.

Däremot anser regeringen inte att det bör krävas att underrättelsen innehåller de uppgifter som *Trafikverket* nämner, dvs. uppgifter om gällande lönevillkor och om varför lönen inte har betalats av arbetsgivaren. Sådana krav skulle i många fall vara alltför svåra och tidskrävande för arbetstagaren att uppfylla.

Svenskt Näringsliv ställer frågan om kravet på skriftlighet är en ordningsbestämmelse eller en formföreskrift. Svenskt Näringsliv undrar också hur en underrättelse som bara delvis uppfyller lagens krav ska uppfattas.

Regeringen anser att underrättelsen ska vara skriftlig och uppfylla lagens krav avseende innehåll för att ha den verkan att betalningsansvar inträder efter viss tid. Det kan givetvis uppstå situationer som är mer svårbedömda. Ett tänkbart fall, som uppmärksammas av Svenskt Näringsliv, är att en underrättelse som överlämnas i rätt tid bara innehåller vissa av de uppgifter som måste vara med, men senare kompletteras.

Enligt regeringens mening bör arbetstagaren ha att skriftligen underrätta om alla föreskrivna omständigheter inom den tid som en underrättelse ska göras för att en lönefordran ska omfattas av entreprenörsansvaret, se avsnitt 4.5.5. En korrekt underrättelse bör anses gjord när samtliga uppgifter som underrättelsen ska innehålla har kommit mottagaren till handa.

Innehåller underrättelsen inte sådan information som respektive underrättelse enligt ovan ska innehålla bör betalningsansvar enligt entreprenörsansvaret alltså inte inträda. Det bör därvid inte ställas några höga krav på hur innehållet i underrättelsen utformas. Det avgörande bör vara att uppgifterna framgår av underrättelsen.

Det framstår som naturligt att arbetstagaren i samband med att uppdragsgivaren eller huvudentreprenören underrättas bifogar de dokument som arbetstagaren har till stöd för kravet, anställningsavtal, tidrapporter och liknande. Någon bestämmelse om att sådan information ska lämnas bör dock inte införas.

4.5.5 Lönefordringar som bör omfattas av ansvaret

Regeringens förslag: Entreprenörsansvaret ska omfatta lönefordringar som har förfallit till betalning och som avser arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i entreprenaden.

Ansvaret ska inte omfatta lönefordringar som arbetstagaren har fått ersättning för på annat sätt.

En uppdragsgivares ansvar ska inte omfatta lönefordringar som har förfallit till betalning mer än tre månader före det att uppdragsgivaren underrättades.

En huvudentreprenörs ansvar ska, när uppdragsgivaren har underrättats om lönefordran, inte omfatta lönefordringar som har förfallit till betalning mer än tre månader före det att uppdragsgivaren underrättades. Om uppdragsgivaren inte har kunnat nå för en underrättelse ska tremånadersperioden i stället räknas före det att huvudentreprenören underrättades.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* tillstyrker att entreprenörsansvaret ska omfatta den faktiska lönen och att detta ska gälla både utstationerad och inhemsk arbetskraft. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* delar bedömningen när det gäller vilken lön som ska omfattas av entreprenörsansvaret. Enligt *Arbetsdomstolen* måste det klargöras vad som i lagens mening avses med lön. Enligt domstolen bör dessutom den situationen att arbetstagaren på annat sätt får ersättning för lönen efter det att entreprenörsansvaret har infriats regleras. Domstolen har vidare synpunkter på lagtextens utformning. *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier*, *Installatörsföretagen* och *Företagarna* är kritiska till förslaget om att entreprenörsansvaret ska omfatta den faktiska lönefordran och anser att det bör vara begränsat till minimilön. Företagarna anser vidare att de låga beviskraven för arbetstagarens lönekrav bidrar till att öka risken för entreprenören. Även *Maskinentreprenörerna* är negativt till förslaget om den faktiska lönefordran. *Kommerskollegium* anser att ytterligare utredning krävs om det är möjligt att låta entreprenörsansvaret omfatta den faktiska lönefordran snarare än minimilönen. *Sveriges Ingenjörer* anser att tre månader är en alltför kort frist. *Uppsala universitet* är positiv till en tidsfrist på tre månader men anser att den bör utsträckas i situationen att uppdragsgivaren inte kan nås. *Trafikverket* har synpunkter på förslaget. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* har synpunkter på förslaget. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Den faktiska lönefordran bör omfattas

En förutsättning för att entreprenörsansvaret ska aktualiseras bör vara att lönen har förfallit till betalning utan att arbetsgivaren själv fullt ut har betalat. Innan dess har arbetstagaren ingen rätt att kräva betalning av lönen från arbetsgivaren och något annat bör rimligen inte gälla i förhållande till uppdragsgivaren.

En naturlig utgångspunkt är att ett entreprenörsansvar bör omfatta arbetstagarens faktiska lönefordran, dvs. den faktiska lön som arbetsgivaren är skyldig att betala för det arbete som arbetstagaren har utfört. Det innebär ett starkt skydd för arbetstagaren.

Bland annat *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* anser att ett entreprenörsansvar bör vara begränsat till minimilön enligt utstationeringsdirektivet. Det kan visserligen hävdas att en sådan begränsning gör ansvaret mer förutsebart. Enligt regeringen saknas det dock – i vart fall i ett inhemskt sammanhang – anledning att utgå från en miniminivå på lön som kan anses gälla i branschen. Ett entreprenörsansvar bör som utgångspunkt omfatta den faktiska lönefordran, oavsett om lönenivån följer av ett kollektivavtal eller uteslutande regleras i det enskilda anställningsavtalet. Utgångspunkten på svensk arbetsmarknad kan sägas vara att skyddslagstiftning gäller för alla arbetstagare, eventuellt med en möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal.

Enligt *Maskinentreprenörerna* riskerar ett entreprenörsansvar som omfattar den faktiska lönefordran att medföra att beställaren kräver insyn

i underentreprenörens affärsförhållanden och redovisning av underentreprenörens löner till sina anställda. Maskinentreprenörerna menar att en sådan reglering snedvrider konkurrensen, missgynnar små entreprenörsdrivna företag och lägger en svårhanterad administrativ börda på småföretag som själva ska anlita underentreprenörer. Maskinentreprenörerna ifrågasätter dessutom om en sådan ordning är förenlig med konkurrenslagstiftningen. Enligt regeringens mening är det en önskvärd följd av ett entreprenörsansvar att företag högre upp i en entreprenadkedja skaffar sig bättre insyn i och kontroll över företag längre ned i kedjan. Förslaget i denna del kan inte anses på något avgörande sätt innebära någon ökad administrativ börda för företagen och det kan inte heller anses stå i strid med konkurrenslagstiftningen.

Vissa remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen*, anser att det är oklart vad som i lagens mening avses med lön. *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* utgår från att alla typer av lönedelar omfattas, t.ex. kostnadsersättningar som skulle ha utgått om lönen hade betalats ut av arbetsgivaren.

I Sverige saknas en lagreglering som definierar begreppet lön. Med lön brukar dock avses inte bara själva grundlönen utan även vissa tillägg som den som utför arbetet kan ha rätt till, t.ex. tillägg för obekvämt arbetstid och övertidsersättning. Lönebegreppets närmare innehåll kan variera mellan olika branscher och bör därför i det enskilda fallet avgöras med ledning av kollektivavtal eller praxis i den aktuella branschen. Vid tvist kan det ytterst bli en fråga för rättstillämpningen att avgöra om kraven avser lön.

Lönefordran bör härröra från arbete i den aktuella entreprenaden

För att omfattas av ansvaret bör det krävas att lönefordran härrör från arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i den aktuella entreprenaden. Lön för arbete som har utförts innan eller efter arbetstagarens arbete inom ramen för huvudentreprenadavtalet eller som avser annat arbete för arbetsgivarens räkning under tiden entreprenaden har pågått bör inte omfattas. För att en uppdragsgivare eller ytterst huvudentreprenören ska ansvara för arbetstagarens lön bör alltså fordran kunna kopplas till arbete som omfattats av huvudentreprenadavtalet. Detta bör komma till uttryck i lagtexten. Därigenom säkerställs också att regleringen i denna del är förenlig med artikel 12.3 i tillämpningsdirektivet, som anger att ett entreprenörsansvar ska begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren har förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och dennes underentreprenörer.

Bevisfrågor

När en entreprenör verkar i flera olika entreprenadkedjor samtidigt kan det uppstå svårigheter att avgöra till vilket entreprenadavtal en viss lönefordran eller del av lönefordran hänförs. Det kan vara så att flera entreprenörer anlitar den aktuella underentreprenören i ett och samma byggprojekt. En arbetstagare kan vidare, som *Sveriges Byggindustrier* påtalar, för samma arbetsgivares räkning vara aktiv inom olika entreprenader parallellt under en löneperiod. Det är enligt *Sveriges Byggindustrier* svårt för en entreprenör att föra motbevisning om detta.

Sveriges Byggindustrier ifrågasätter också hur en arbetstagare själv ska kunna föra bevisning om från vilken entreprenad en utebliven lönebetalning härrör. *Sveriges advokatsamfund* konstaterar att det kan medföra såväl tolknings- som tillämpningsproblem för arbetstagaren om det är denne som ska visa sin rätt till lön och ta fram underlag för att lönen avser arbete som utförts i den entreprenad där uppdragsgivaren respektive huvudentreprenören ingår i entreprenadkedjan. *Trafikverket* påpekar att det kan finnas risk för att en arbetstagare samtidigt riktar lönekrav mot flera företag i en entreprenadkedja eller i andra entreprenadkedjor. *Företagarna* anser att de låga beviskraven för arbetstagaren bidrar till att öka risken för entreprenörerna.

Enligt regeringen bör det i många fall stå klart till vilket huvudentreprenadavtal fordran hör. Om frågan i ett enskilt fall skulle vara tvistig får det avgöras vem av parterna i tvisten som har bevisbördan i denna del med en tillämpning av sedvanliga civilprocessrättsliga principer. Utgångspunkten är då att den som gör gällande ett anspråk mot någon annan ska styrka sitt anspråk. Det bör alltså vara arbetstagaren som i allmänhet har bevisbördan för att en lönefordran avser arbete i den aktuella entreprenaden, liksom i övrigt för att förutsättningarna för en skyldighet att betala i enlighet med entreprenörsansvaret är uppfyllda, exempelvis att arbetstagaren har en lönefordran med visst belopp mot arbetsgivaren samt att den har förfallit till betalning. Vem som har bevisbördan för ett visst förhållande avgörs dock av rättstillämpningen i det enskilda fallet.

Det kan inte uteslutas att det, som flera remissinstanser påpekat, i vissa fall kan vara svårt för en arbetstagare att ha den information som krävs för att kunna bevisa sitt anspråk. Det kan därför övervägas en rätt för arbetstagare till viss information om de företag som ingår i entreprenadkedjan, se vidare avsnitt 4.6. En sådan rätt till information bör avsevärt underlätta för arbetstagare att kunna uppfylla sin bevisbörda.

Lön som arbetstagaren har fått ersättning för på annat sätt bör inte omfattas

En arbetstagare bör givetvis inte kunna få ersättning enligt entreprenörsansvaret för lön som han eller hon redan har fått ersättning för på annat sätt. Om en arbetstagare efter det att en lönefordran har förfallit till betalning delvis har fått betalt från arbetsgivaren, bör det krav på betalning som har framställts med stöd av entreprenörsansvaret minskas med det belopp som redan har betalats ut. Detsamma bör, i fall där ett entreprenörsansvar har gjorts gällande mot en huvudentreprenör efter att uppdragsgivaren inte har kunnat nås, gälla om uppdragsgivaren efter underrättelsen till huvudentreprenören ändå betalar ut lön till arbetstagaren. Eventuell ersättning som har utbetalats till arbetstagaren enligt lönegarantin bör också avräknas från krav enligt entreprenörsansvaret. Angående entreprenörsansvarets förhållande till lönegarantisystemet hänvisas i övrigt till avsnitt 4.10.2.

Enligt *Arbetsdomstolen* bör situationen att arbetstagaren på annat sätt får ersättning för lönen efter det att entreprenörsansvaret har infriats regleras, lämpligen så att arbetstagaren blir återbetalningsskyldig i förhållande till den som infriat entreprenörsansvaret.

Enligt regeringens mening behövs det inte någon särskild reglering för denna situation. Risken för dubbelutbetalningar bör kunna minimeras genom kontakter mellan inblandade aktörer i entreprenadkedjan. Se vidare avsnitt 4.5.8, där en särskild meddelandeskyldighet för huvudentreprenören behandlas. Vidare bör en efterföljande ersättning varigenom arbetstagaren dubbelkompenseras ofta kunna återgå. Som exempel kan situationen nämnas att huvudentreprenören har meddelat uppdragsgivaren om att huvudentreprenören har underrättats om en fordran från en arbetstagare men uppdragsgivaren ändå betalar enligt entreprenörsansvaret. Om huvudentreprenören därefter också betalar enligt entreprenörsansvaret bör det, beroende på omständigheterna, kunna betraktas som en sådan felaktig betalning som kan återkrävas av huvudentreprenören från arbetstagaren enligt den allmänna principen om återkravs rätt för den som felaktigt gör en utbetalning till någon som inte ska ha betalning, s.k. *condictio indebiti*. I det läget har arbetstagaren redan fått ersättning på annat sätt, nämligen genom uppdragsgivarens betalning enligt entreprenörsansvaret, och huvudentreprenören bör då inte längre ha något betalningsansvar.

Vilken lön bör entreprenörsansvaret omfatta vid utstationering?

En särskild fråga är om entreprenörsansvaret bör omfatta den faktiska lönefordran även när det gäller utstationerade arbetstagare. Enligt regeringen bör en utgångspunkt vara att samma bestämmelser ska gälla alla arbetstagare. Det kan dock både finnas skäl som talar för en sådan likabehandling och skäl som talar för att låta entreprenörsansvaret vid utstationering begränsas till en minimilön.

Enligt artikel 12.1 i tillämpningsdirektivet, till vilken artikel 12.2 hänvisar när det gäller det i princip obligatoriska ansvaret i vissa branscher, ska entreprenörsansvaret omfatta inestående nettolön motsvarande minimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3 i utstationeringsdirektivet. För svenskt vidkommande torde endast begreppet minimilön i artikel 12.1 i tillämpningsdirektivet vara relevant och det bortses därför i det följande från vad som i artikeln sägs om gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner.

Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet när det gäller bl.a. minimilön bygger på att organisationerna på arbetstagar sidan under vissa förutsättningar har rätt att ytterst med stöd av stridsåtgärder genomdriva krav på kollektivavtal med en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i landet. De krav som framställs med stöd av stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare får, när det gäller lön, något förenklat endast avse vad som motsvarar minimilönen i ett centralt kollektivavtal.

En utstationerad arbetstagare i Sverige har i förhållande till sin arbetsgivare enligt svenska regler ofta endast rätt till en sådan minimilön som följer av ett centralt kollektivavtal i Sverige och förutsatt att arbetstagarens arbetsgivare är bunden av kollektivavtalet. Det skulle alltså kunna göras gällande att en begränsning av entreprenörsansvaret i utstationeringssituationer till att avse minimilön som regleras i ett kollektivavtal som arbetstagarens arbetsgivare är bunden av ligger i linje med tillämpningsdirektivet.

Den faktiska lönefordran bör omfattas även vid utstationering

Enligt regeringen talar starka skäl för att tillämpa samma bestämmelser om entreprenörsansvar på alla arbetstagare och att låta entreprenörsansvaret omfatta den faktiska lönefordran även vid utstationering.

Ett entreprenörsansvar som förutsätter att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal har nackdelen att det skulle kunna ge incitament för uppdragsgivare att anlita underentreprenörer som saknar kollektivavtal. En reglering som gäller på samma sätt i utstationeringssituationer som i inhemska situationer har den fördelen att det i det enskilda fallet inte behöver utredas om en arbetstagare som inte har fått lön från sin arbetsgivare är att betrakta som utstationerad i utstationeringslagens mening.

Bland annat *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* anför dock att ett entreprenörsansvar enligt tillämpningsdirektivet ska omfatta minimilön och att ett entreprenörsansvar som omfattar den faktiska lönefordran innebär en oproportionell och omotiverad överimplementering.

Enligt regeringen innebär dock ett entreprenörsansvar som även för utstationerade arbetstagare omfattar den faktiska lönefordran inte någon överimplementering. Enligt regeringen ligger det nämligen närmast till hands att tolka bestämmelserna om entreprenörsansvar i tillämpningsdirektivet på följande sätt. Direktivets bestämmelser om entreprenörsansvar syftar till att motverka missbruk och kringgåenden vid utstationering genom att en uppdragsgivare högre upp i entreprenadkedjan ansvarar för sådan lön en arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren har rätt till för det arbete han eller hon har utfört för arbetsgivarens räkning. Reglerna om entreprenörsansvar i tillämpningsdirektivet syftar i sig inte till att säkerställa att arbetstagaren i förhållande till den utstationerande arbetsgivaren har rätt till en viss nivå på lönen, dvs. det som utstationeringsdirektivet och det svenska genomförandet av direktivet bl.a. syftar till.

Kommerskollegium anser inte att det är klarlagt att direktivet ska tolkas på det sättet och att frågan bör utredas ytterligare. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* instämmer dock i bedömningen att tillämpningsdirektivets syfte är att säkerställa att arbetstagaren får ut den lön som denne har rätt till, inte att anpassa lönen till en nivå i enlighet med utstationeringsdirektivet.

Även om entreprenörsansvaret i tillämpningsdirektivet skulle anses vara begränsat till en minimilön kan det konstateras att det i artikel 12.4 finns en möjlighet för medlemsstaterna att införa striktare bestämmelser när det gäller omfattningen av ansvaret under förutsättning att bestämmelserna är icke-diskriminerande och proportionella. Ett entreprenörsansvar som omfattar den faktiska lönefordran bör under alla förhållanden kunna rymmas inom ett sådant striktare ansvar.

Om inhemska och utstationerade arbetstagare likabehandlas är det, som *Kommerskollegium* anför, inte fråga om någon direkt diskriminering. Enligt regeringens mening bör vidare under alla förhållanden ett entreprenörsansvar som omfattar den faktiska lönefordran anses vara proportionellt. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anför också att regelverket kring utstationerade arbetstagare i flera avseenden är oklart och att det inte finns något avgörande till ledning om tolkningen av kraven

på icke-diskriminering och proportionalitet i artikel 12.4 i tillämpningsdirektivet.

Ett argument som kan anföras mot ett entreprenörsansvar som omfattar mer än minimilön i utstationeringssituationer är dock att det kan vara svårare för uppdragsgivare att förutse konsekvenserna och kostnaderna av ett entreprenörsansvar jämfört med om entreprenörsansvaret utgår från miniminivåer i centrala branschavtal i Sverige. Denna aspekt berörs av bl.a. *Installatörsföretagen*. Enligt bl.a. *Sveriges Byggindustrier* skulle ett entreprenörsansvar som avser den faktiska lönefordran leda till ökad risk för lönebedrägerier. Arbetstagarens lön kan följa av exempelvis ett enskilt anställningsavtal eller ett kollektivavtal i ett annat land och det kan vara relativt sett svårare för en svensk uppdragsgivare att veta vilken lön som tillämpas hos den utländska underentreprenören. Ett entreprenörsansvar som omfattar den faktiska lönefordran även i utstationeringssituationer skulle, som *Svenskt Näringsliv* gör gällande, kunna innebära att det framstår som mindre attraktivt att anlita en underentreprenör som är etablerad i exempelvis ett annat EU- eller EES-land.

Det kan hävdas att en begränsning till kollektivavtalsreglerad minimilön skulle innebära en större förutsebarhet för entreprenörerna i kedjan. *Sveriges Byggindustrier* nämner också att man med Sveriges byggnadsarbetareförbund har träffat en överenskommelse om tolkning av minimivillkor i bygg- och anläggningsbranschen.

De negativa konsekvenserna av ett entreprenörsansvar som även för utstationerade arbetstagare omfattar den faktiska lönefordran bör dock inte överdrivas. Det bör vara arbetstagaren som har att styrka att lönefordran är korrekt. Det torde också i de allra flesta fall vara möjligt att förutse vilken lön arbetstagare hos en underentreprenör har rätt till, bl.a. utifrån vilken typ av arbete underentreprenören ska utföra och i vilket annat land underentreprenören är etablerad.

Eventuella brister i förutsebarheten bör också relativt enkelt kunna lösas genom att information om vilka allmänna lönenivåer som gäller efterfrågas i samband med anlitandet av underentreprenören eller genom avtal om att sådan information ska lämnas. Ett sådant informationsutbyte kan i sig ha gynnsamma effekter då det kan bidra till bättre transparens och ordning och kontroll i entreprenadkedjorna.

Det framstår vidare som tveksamt om ett entreprenörsansvar som bara omfattar minimilön i ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av uppfyller syftet med artikel 12 i tillämpningsdirektivet. Bestämmelsens syfte kan sägas vara att säkerställa lönen för de utstationerade arbetstagare som i många fall befinner sig långt ner i en entreprenadkedja och som på grund av sin utsatta ställning har svårt att hävda sina rättigheter. Sådana arbetstagare kan kanske inte alltid åberopa lönevillkoren i något kollektivavtal. Om entreprenörsansvaret bara skulle gälla minimilön enligt ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av är det alltså möjligt att entreprenörsansvaret inte skulle skydda den grupp som har ett särskilt behov av skydd.

En reglering som alltid omfattar den faktiska lönefordran innebär att samma ansvar gäller oavsett om den arbetsgivare som inte betalar lön till sina anställda är ett utstationerande företag eller ett annat företag. Det skydd för arbetstagaren som ett entreprenörsansvar syftar till att uppnå skulle bli starkare och ansvaret bör generellt sett bli effektivare.

Regeringen anser alltså, liksom *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, att goda skäl talar för att entreprenörsansvaret ska gälla den faktiska lönefordran både för inhemska och för utstationerade arbetstagare. En sådan ordning bedöms också vara rättsligt möjlig.

Behövs en särskild presumptionsregel i utstationeringssituationer?

Med ett entreprenörsansvar som omfattar den faktiska lönefordran utifrån en lönenivå som följer av exempelvis det enskilda anställningsavtalet uppstår frågan om det – för att uppfylla tillämpningsdirektivets krav – behövs en spärr mot att arbetstagarens lönefordran och därmed uppdragsgivarens entreprenörsansvar ligger under miniminivån i branschen i Sverige. Man kan t.ex. tänka sig en presumptionsregel om att ett entreprenörsansvar i utstationeringssituationer alltid ska avse minst sådan lön som en svensk arbetstagarorganisation får kräva med stöd av stridsåtgärder. Enligt *Kommerskollegium* finns det en risk att arbetstagarnas rätt till minimilön inte garanteras för det fall den faktiska lönen understiger minimilönenivån, vilket då enligt *Kommerskollegium* innebär att Sverige inte lever upp till kraven i artikel 3 i utstationeringsdirektivet.

Regeringen anser dock att någon sådan presumptionsregel inte bör införas. Enligt det synsätt som har redogjorts för i det föregående syftar tillämpningsdirektivets regler om ett entreprenörsansvar inte i sig till att reglera vilken lön en arbetstagare har rätt till i förhållande till arbetsgivaren. Det syftar till att säkerställa att arbetstagaren faktiskt får ut den lön han eller hon har rätt till i förhållande till arbetsgivaren genom att arbetsgivarens uppdragsgivare ansvarar för att betalning av lönen sker. Med det synsättet får det anses som främmande att inom ramen för entreprenörsansvaret ge arbetstagaren en rätt till en högre ersättning än vad han eller hon faktiskt haft rätt till enligt anställningsavtalet med arbetsgivaren.

Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet när det gäller skyldigheten att se till att utstationerade arbetstagare tillförsäkras minimilönen i branschen bygger på att de svenska arbetstagarorganisationerna ytterst ska kunna genomdriva krav på minimilön för den utstationerade arbetstagaren genom att vidta stridsåtgärder mot det utstationerande företaget. Möjligheten att få till stånd kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare och där lönenivån för utstationerade arbetstagare regleras ökar genom de ändringar i utstationeringslagen som trädde i kraft den 1 juni 2017.

Mot den ovan beskrivna bakgrunden saknas det skäl att införa någon särskild presumptionsregel med innebörd att entreprenörsansvaret när det gäller utstationerade arbetstagare alltid ska avse minst minimilön i branschen i Sverige.

Hur gammal bör en lönefordran få vara för att omfattas av uppdragsgivarens ansvar?

Det bör finnas en begränsning när det gäller hur gammal en förfallen lönefordran ska få vara för att omfattas av ansvaret. Det bör uttryckas på det sättet att en lönefordran ska ha förfallit till betalning tidigast en viss tid innan en sådan underrättelse sker som kan innebära att betalningsansvar inträder för uppdragsgivaren.

Hur lång den tiden ska vara bör bestämmas utifrån att arbetstagaren ska ges tillräckligt med tid för att tillvarata sina intressen. Det är också rimligt att en arbetstagare som inledningsvis utgår från att den uteblivna lönen beror på ett förbiseende från arbetsgivarens sida och ger denne viss tid att rätta till misstaget inte av den anledningen går miste om sin möjlighet att göra entreprenörsansvaret gällande.

Det kan också vara så att arbetstagaren får lön i rätt tid men att lönebeloppet är för lågt. Det kan då ta lite tid för arbetstagaren att upptäcka det förhållandet. Arbetstagaren kan behöva ta hjälp av sin arbetstagarorganisation eller ett juridiskt ombud för att tillvarata sina rättigheter.

För den som riskerar att hållas ansvarig enligt entreprenörsansvaret kan det dock vara viktigt att inte alltför gamla lönefordringar omfattas. Det bör inom rimlig tid för den aktören kunna stå klart om entreprenörsansvaret kommer att göras gällande eller inte. Dessutom bör utformningen av ett entreprenörsansvar uppmuntra till att arbetstagaren agerar snabbt när väl en löneutbetalning från arbetsgivaren har uteblivit.

I promemorian föreslås att den tid inom vilken en uppdragsgivare ska ha fått en underrättelse efter det att en lönefordran har förfallit till betalning ska vara tre månader. *Sveriges Ingenjörer* anser att det är en för kort tid. Regeringen anser dock att tre månader är en lämplig tid. Det får anses vara en rimlig avvägning mellan å ena sidan arbetstagarens intresse av skäligt rådrum och å andra sidan intresset för uppdragsgivaren att inte behöva svara för alltför gamla löneskulder.

Lönebelopp som har förfallit till betalning mer än tre månader innan underrättelse sker bör alltså inte ingå i den fordran på lön som uppdragsgivaren kan bli skyldig att betala i enlighet med entreprenörsansvaret. Detta bör givetvis inte innebära att entreprenörsansvaret för varje enskild arbetstagares lön som mest ska kunna avse tre månadslöner. I den mån ytterligare lönebelopp förfaller till betalning efter att underrättelse har skett bör självfallet frågan om ersättning enligt entreprenörsansvaret kunna aktualiseras genom att en ny underrättelse sker angående den lönefordran.

Hur gammal bör en lönefordran få vara för att omfattas av huvudentreprenörens ansvar?

För huvudentreprenörer kan det finnas skäl att tillämpa olika regler beroende på om uppdragsgivaren har underrättats om fordran men inte har betalat hela beloppet eller om uppdragsgivaren inte har kunnat nås för en underrättelse.

I den situationen att uppdragsgivaren har underrättats om fordran men inte har betalat bör tremånadersperioden räknas bakåt från den dag då uppdragsgivaren fick underrättelsen. I det fallet har redan en underrättelse gjorts om fordran, nämligen underrättelsen till uppdragsgivaren. Det bör då vara den första underrättelsen som är avgörande för hur gamla lönefordringar som omfattas av huvudentreprenörens ansvar.

En särskild fråga är vad som ska gälla i den situationen att uppdragsgivaren inte kan nås och arbetstagaren kan vända sig mot huvudentreprenören direkt. Enligt promemorian ska även i detta fall en tidsperiod om tre månader från förfallodagen gälla men den ska då räknas från det att huvudentreprenören underrättades. Huvudentreprenörens

ansvar ska enligt promemorian i den situationen alltså inte omfatta löneskulder som har förfallit till betalning mer än tre månader innan underrättelsen till huvudentreprenören skett. Eftersom en sådan underrättelse kan förväntas ske senare än när underrättelsen till uppdragsgivaren var avsedd att ske finns en viss risk att arbetstagaren går miste om möjligheten att få ersättning för ett visst lönebelopp bara av det skälet att uppdragsgivaren inte kan nås.

Uppsala universitet är som utgångspunkt positiv till en tidsfrist på tre månader men anser att den bör utsträckas i situationen att uppdragsgivaren inte kan nås och arbetstagaren därför måste vända sig direkt till huvudentreprenören. Det kan visserligen ta viss tid innan arbetstagaren inser att det är lönlöst att rikta anspråken mot uppdragsgivaren. Det kan tala för att ha en längre tidsperiod för denna situation. Enligt regeringens mening är det dock lämpligt att tillämpa samma tidsperiod även i dessa fall. En period om tre månader bör innebära att arbetstagaren ändå ges rimlig tid att agera när det står klart att en viss löneutbetalning har uteblivit. Tiden bör vara tillräckligt lång för att arbetstagaren ska kunna ta tillvara sina rättigheter. Det blir också ett enklare system om samma tidsfrister gäller i alla situationer. Systemet syftar inte heller till att en arbetstagare regelmässigt ska upparbeta en lönefordran avseende flera månadslöner för att sedan vända sig till någon annan med sina krav med stöd av entreprenörsansvaret. Regleringen bör, som anförts tidigare, tvärtom uppmuntra till att arbetstagaren agerar snabbt när en löneutbetalning uteblir.

En period på tre månader räknat bakåt i tiden från det att huvudentreprenören underrättades får därför anses vara rimlig i den situationen att huvudentreprenörens ansvar inträder på grund av att uppdragsgivaren inte kan nås.

4.5.6 Ett strikt ansvar

Regeringens förslag: Entreprenörsansvaret ska vara strikt och det ska alltså inte vara möjligt för uppdragsgivaren eller huvudentreprenören att undgå ansvar genom att vidta rimliga kontrollåtgärder.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *LO*, *TCO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* är positiva till förslaget. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att förslaget underlättar tillämpningen och ökar arbetstagarens skydd. *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* är negativa till förslaget. *Uppsala universitet* anser att det vid diskussion om en möjlighet till ansvarsfrihet bör beaktas vilken lösning som valts i lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Tillämpningsdirektivets reglering

I artikel 12.5 i tillämpningsdirektivet ges medlemsstaterna en möjlighet att införa bestämmelser om att en entreprenör inte ska hållas ansvarig för en

utstationerad arbetstagares lön om entreprenören har vidtagit rimliga kontrollåtgärder. Innebörden av begreppet rimliga kontrollåtgärder är inte alldeles klar och lämnas i tillämpningsdirektivet också öppen för nationell tolkning. Syftet med möjligheten till ansvarsfrihet får dock anses vara klart, nämligen att en entreprenör som har iakttagit försiktighet genom att inom rimliga gränser ha utfört kontroller och gjort efterforskningar om den underentreprenör som anlitas inte därefter ska riskera att behöva betala lön till underentreprenörens anställda. Det får, bl.a. utifrån tillämpningsdirektivets ordalydelse, anses stå klart att det inte finns någon skyldighet för medlemsstaterna att införa en möjlighet till ansvarsfrihet för entreprenörer som har vidtagit rimliga kontrollåtgärder.

Entreprenörsansvaret bör vara strikt

För en uppdragsgivare som faktiskt har varit noggrann och försiktig inför valet av en underentreprenör och därmed har försökt att undvika att det i entreprenadkedjan finns entreprenörer som inte betalar lön till sina anställda kan en möjlighet till ansvarsfrihet te sig rimlig. Det kan uttryckas förståelse för tanken att uppdragsgivaren under sådana förhållanden inte ska behöva ansvara för underentreprenörens löneskulder om denne trots allt av någon anledning inte betalar ut lönen själv. Ett krav på betalning i enlighet med ansvaret skulle då kunna te sig som svårförutsebart för uppdragsgivaren. Bland annat *Sveriges Byggindustrier* anser att det bör finnas en möjlighet till ansvarsfrihet. Det kan också nämnas att det uppdragsgivaransvar som finns i lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige innehåller en möjlighet för ansvarsfrihet för den uppdragsgivare som har vidtagit rimliga kontrollåtgärder.

Det framstår också som rimligt att en näringsidkare som har gjort vad som kan begäras av denne inte ska drabbas av oförutsebara krav. En möjlighet till ansvarsfrihet kan alltså förespråkas ur ett rättssäkerhetsperspektiv. Som *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anför bör rättssäkerhetsaspekten dock inte överdrivas. Det kan övervägas att säkerställa att den som har betalat enligt entreprenörsansvaret ska ha en rätt att regressvis återfå vad som utbetalats, se vidare avsnitt 4.5.7.

En möjlighet att åberopa rimliga kontrollåtgärder som grund för ansvarsfrihet kan också innebära ett tydligt incitament för uppdragsgivare att faktiskt utföra kontroller inför anlitandet av en underentreprenör, något som *Svenskt Näringsliv* påpekar.

Ett strikt ansvar kan dock innebära ett väl så starkt incitament att faktiskt vara noggrann med att inte anlita underentreprenörer som vid en kontroll framstår som tvivelaktiga när det gäller möjligheten och viljan att betala lön till sina anställda. Ett strikt ansvar kan alltså precis som en möjlighet till ansvarsfrihet verka för att en uppdragsgivare iakttar försiktighet innan en underentreprenör som exempelvis anger ett onormalt lågt pris för arbetet anlitas. Ett strikt ansvar för uppdragsgivaren och ytterst huvudentreprenören kan också vara effektivt när det gäller att motverka risken för oegentligheter längre ned i entreprenadleden.

Det finns ett antal nackdelar med en möjlighet till ansvarsfrihet för entreprenörer som kan åberopa att rimliga kontrollåtgärder eller

motsvarande har vidtagits. Möjligheten att åberopa rimliga kontrollåtgärder eller ansvarsfrihet på annan grund riskerar i sig att bli tvistedrivande och leda till att det tar lång tid innan det står klart om entreprenören är ansvarig för utbetalning av lönen eller inte. Om arbetstagaren möts av en invändning om att uppdragsgivaren har vidtagit rimliga kontrollåtgärder, kan arbetstagaren i slutändan vara hänvisad till att få saken prövad i domstol, något som kan vara både tids- och resurskrävande. Enligt *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* skulle en möjlighet till ansvarsfrihet i praktiken göra ansvaret helt verkningslöst.

Risken finns alltså att en möjlighet till ansvarsfrihet gör det svårt för arbetstagare att i praktiken göra sin rätt till lön enligt entreprenörsansvaret gällande. Det får antas vara fallet särskilt när det gäller utstationerade arbetstagares möjlighet att åberopa ansvaret, eftersom det typiskt sett är svårare för personer med svagare anknytning till Sverige att driva processer om betalningsansvar i svensk domstol. Detta gäller särskilt i fall där arbetstagaren redan har hunnit lämna landet efter det att utstationeringen har avslutats.

En möjlighet för uppdragsgivare att åberopa ansvarsfrihet kan också i det enskilda fallet medföra att arbetstagaren helt saknar det skydd som entreprenörsansvaret annars syftar till att åstadkomma. Så är fallet om både arbetsgivarens uppdragsgivare och huvudentreprenören har fog för sin invändning om att de agerat på ett sätt som innebär ansvarsfrihet.

Det finns alltså skäl som med viss styrka talar emot en möjlighet för en uppdragsgivare att freda sig mot entreprenörsansvaret genom att åberopa att rimliga kontrollåtgärder eller motsvarande har vidtagits. Samtidigt får de skäl som anförs för en möjlighet till ansvarsfrihet anses väga mindre tungt när ansvaret – som föreslås i denna lagrådsremiss – endast kan göras gällande mot uppdragsgivaren närmast över arbetsgivaren i kedjan och ytterst mot huvudentreprenören. Det är entreprenören närmast över arbetsgivaren i entreprenadkedjan som direkt har förfogat över beslutet att anlita arbetsgivaren för att utföra arbete i entreprenaden. Huvudentreprenören har å sin sida haft bäst möjligheter att kontrollera och sätta upp villkoren för hur hela entreprenadkedjan konstrueras.

Även den tidsfrist om sju helgfria vardagar som föreslås innan betalningsskyldighet inträder – och under vilken entreprenören har möjlighet att verka för att arbetsgivaren själv betalar ut lönen – får anses innebära att ett strikt ansvar framstår som mindre ingripande för den entreprenör som träffas av ansvaret jämfört med ett ansvar som gäller omedelbart när lönen förfaller till betalning.

Sammanfattningsvis bör ett entreprenörsansvar vara strikt och inte innehålla någon möjlighet att undgå ansvaret genom att åberopa att rimliga kontrollåtgärder eller motsvarande har vidtagits.

4.5.7 Regress och invändningar

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska ersätta en huvudentreprenör eller en uppdragsgivare som har betalat en lönefordran enligt entreprenörsansvaret. Motsvarande skyldighet ska gälla även för en uppdragsgivare i förhållande till en huvudentreprenör. Detta ansvar ska även omfatta skatt och avgifter till det allmänna.

En uppdragsgivare eller en huvudentreprenör ska mot en arbetstagers krav på betalning få framställa samma invändningar som arbetsgivaren får göra.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Promemorian har dock inget förslag på en lagreglering av invändningsrätten.

Remissinstanserna: *Sveriges Ingenjörer* ställer sig positiva till promemorians förslag om regress. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anför att en lagreglerad regressrätt undanröjer eventuella tveksamheter om det rättsligt sett finns en sådan rätt i ett enskilt fall. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* är positiva till att entreprenörer ska ha en regressrätt men ifrågasätter vilken betydelse den skulle ha i praktiken. *Trafikverket* framhåller att regressrätten inte innebär att den som betalat enligt entreprenörsansvaret är garanterad att återfå utbetalad ersättning och anser vidare att en återkravsrätt gentemot en arbetstagare som genom felaktig information har förmått någon att betala ut lön bör övervägas. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser att det bör utredas ytterligare hur promemorians förslag om regressrätt samspelar med branschens standardavtal. *Sveriges Byggindustrier* är positiva till en möjlighet för en entreprenör att göra samma invändningar gällande mot uppdragstagaren som arbetsgivaren hade kunnat göra. Enligt *Sveriges Byggindustrier* har dock de faktiska svårigheterna för en tredje part att föra bevisning i frågor gällande annan arbetstagers krav på lön inte beaktats. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Den entreprenör som har betalat enligt entreprenörsansvaret bör ha regressrätt mot arbetsgivaren

Det framstår som självklart att den uppdragsgivare eller huvudentreprenör som betalat enligt entreprenörsansvaret som utgångspunkt ska ha regressrätt mot arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som slutligen bör stå för lönekostnaden. Flera remissinstanser delar den uppfattningen, t.ex. *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv*.

En rätt för den som har betalat enligt entreprenörsansvaret att kräva betalt av arbetsgivaren torde också minska risken för illojala beteenden och för att företag skapar upplägg som syftar till att företaget ska undgå att betala ut lön till de anställda och att lönen i stället ska betalas av en entreprenör högre upp i kedjan.

Det är vidare ändamålsenligt att det i relationen mellan uppdragsgivaren och huvudentreprenören bör vara uppdragsgivaren som i första hand ska stå för entreprenörsansvaret. Det är uppdragsgivaren som har haft bäst

förutsättningar att bedöma arbetsgivarens lämplighet som under-entreprenör. En huvudentreprenör som betalar enligt entreprenörsansvaret bör därför ha regressrätt även mot uppdragsgivaren. Huvudentreprenören bör kunna vända sig mot uppdragsgivaren eller arbetsgivaren utan inbördes rangordning. Det framstår som olämpligt att huvudentreprenören ska behöva uttömma möjligheterna mot t.ex. arbetsgivaren innan denne regressvis får vända sig till uppdragsgivaren.

Det är möjligt att en sådan regressrätt följer av allmänna fordringsrättsliga principer. Ett entreprenörsansvar av det slag som behandlas i denna lagrådsremiss kan liknas vid ett efterställt borgensansvar, där uppdragsgivaren kan liknas vid en borgensman på ett plan och huvudentreprenören vid en efterborgensman på ett andra plan. Huvudentreprenören ska säkerställa både arbetsgivarens (huvudgäldenärens) och uppdragsgivarens (borgensmannens) skuld gentemot arbetstagaren (borgenären).

Borgensmän anses i allmänhet ha regressrätt i förhållande till huvudgäldenären och efterborgensmän anses i allmänhet ha regressrätt gentemot borgensman på tidigare plan, men dessa frågor är inte alltid helt enkla att bedöma i det enskilda fallet (se Walin och Ingvarsson, Borgen och tredjemanspant, 4:e uppl. 2013, s. 29 och 212).

Av skäl som framgår ovan är det av stor vikt att ansvaret i möjligaste mån i det enskilda fallet till slut hamnar på arbetstagarens arbetsgivare eller annars dennes uppdragsgivare. Regressrätten bör därför regleras särskilt i lagen. Som *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anför innebär en lagreglerad regressrätt att eventuella tveksamheter som kan finnas om huruvida det rättsligt sett finns regressrätt i ett enskilt fall undanröjs.

Flera remissinstanser anför att det inte är säkert att en entreprenör som har betalat enligt entreprenörsansvaret i praktiken kommer att bli tillgodosedd genom regressrätten. *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* nämner risken att arbetsgivaren inte kan betala eller håller sig undan. Enligt *Svenskt Näringsliv* skulle en entreprenörs regressfordran vara av begränsat värde eftersom den endast skulle utgöra en oprioriterad fordran i en eventuell konkurs, se vidare avsnitt 4.10.2. Bland annat *Svenskt Näringsliv* anför vidare att tidsfristerna är för korta och att regressrätten även därför skulle sakna praktisk betydelse. *Trafikverket* anför att det, trots regressrätten, finns osäkerheter för den som betalat enligt entreprenörsansvaret, bl.a. i form av ekonomiska svårigheter hos den betalningsansvarige och osäkerhet när det gäller möjligheten till indrivning i andra länder.

Regeringen kan ha förståelse för synpunkten att det kan vara svårt att göra regressrätten gällande särskilt om det förekommer oseriösa företag i entreprenadkedjan. Enligt regeringens mening bör dock ett entreprenörsansvar leda till att entreprenörer utför bättre kontroller av underentreprenörer och till att transparensen i entreprenadkedjan ökar. Därigenom torde risken för en entreprenör att behöva betala ersättning enligt entreprenörsansvaret minska. Skulle en entreprenör ändå i något fall behöva betala sådan ersättning bör bättre kontroll av och insyn i en entreprenadkedja också förbättra möjligheterna att regressvis bli ersatt för vad som utgetts. Det är givetvis viktigt att tidsfristerna bestäms så att entreprenörerna har möjlighet att tillvarata sina rättigheter. Som utvecklas

i avsnitt 4.5.3 anser vidare regeringen att sju helgfria vardagar från underrättelse är en rimlig tidsperiod innan entreprenörens betalnings-skyldighet inträder.

Enligt *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* bör det ytterligare utredas hur frågor om regress som kan aktualiseras av en lag om entreprenörsansvar för lönefordringar samspelar med branschens standardavtal. Regeringen konstaterar att frågan om samspelet mellan parternas standardavtal och den nya lagen är något för i första hand parterna att överväga. Eventuella tolkningstvister kan i sista hand bli föremål för domstolsprövning. Frågan om möjlighet för företagen i en entreprenadkedja att avtala om regressfrågor behandlas i avsnitt 4.8.

Regressrätten bör omfatta även skatter och avgifter till det allmänna

En entreprenör som ska betala ersättning enligt entreprenörsansvaret kan också vara skyldig att göra skatteavdrag för arbetstagarens inkomstskatt och betala vissa skatter och avgifter, se vidare avsnitt 4.10.1. En entreprenörs regressrätt mot arbetsgivaren bör i förekommande fall inte bara omfatta den ersättning motsvarande lön som har betalats ut till arbetstagaren utan också skatter och avgifter till det allmänna som entreprenören har betalat. Det är rimligt att entreprenören inte slutligt ska behöva stå för dessa kostnader själv.

En entreprenör bör kunna göra samma invändningar som arbetsgivaren

En särskild fråga är om den som är ansvarig enligt entreprenörsansvaret ska vara skyldig att betala arbetstagaren, även om arbetsgivaren inte är det. Ett skäl till att arbetsgivaren inte har betalat den anställde kan vara att han eller hon har legitima invändningar mot arbetstagarens lönekrav. *Sveriges Byggindustrier* framhåller att det är viktigt att entreprenörernas möjlighet att göra invändningar verkligen helt motsvarar vad arbetsgivaren kan göra gällande mot arbetstagaren.

I allmänhet bör fordringsrättsliga aspekter av entreprenörsansvaret kunna bedömas utifrån sedvanliga fordringsrättsliga principer. Ledning bör där kunna dras utifrån vad som gäller vid borgen och särskilt efterborgen. I enlighet med detta torde en entreprenör, mot vilken krav har framställts av en arbetstagare, som utgångspunkt kunna göra samma invändningar gällande som arbetsgivaren hade kunnat göra mot arbetstagaren. Då det framstår som en praktiskt viktig fråga finns det dock av tydlighetsskäl anledning att reglera frågan. Det bör därför i lagen särskilt anges att en betalningsskyldig uppdragsgivare respektive huvudentreprenör får göra samma invändningar mot lönefordran som arbetsgivaren hade kunnat göra.

Sveriges Byggindustrier nämner vidare de faktiska svårigheterna för en tredje part att föra bevisning i frågor gällande en arbetstagares krav på lön. Som berörts tidigare i denna lagrådsremiss bedöms ett entreprenörsansvar kunna leda till att entreprenörer har bättre insyn i förhållandena i en entreprenadkedja och till bättre informationskanaler mellan entreprenörerna i en kedja. Detta bör underlätta för entreprenörer att kunna göra vissa invändningar gällande rörande krav från arbetstagare hos underentreprenörer längre ned i entreprenadkedjan.

Bör det införas en återkravs rätt mot arbetstagaren?

Trafikverket väcker frågan om det bör införas en rätt att återkräva en betalning från en arbetstagare som genom felaktig information har förmåtts någon att betala ut lön.

Enligt regeringens mening behövs det inte någon särskild reglering för denna situation. Den som av arbetstagaren på felaktig grund har förmåtts att utge ersättning enligt entreprenörsansvaret bör kunna kräva tillbaka pengarna av arbetstagaren, t.ex. enligt principen om *condictio indebiti* eller i form av skadestånd på grund av det brott som agerandet kan ha utgjort.

4.5.8 Huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren

Regeringens förslag: En huvudentreprenör som har underrättats om en lönefordran efter det att uppdragsgivaren inte har betalat ska inom sju helgfria vardagar från det att huvudentreprenören fick underrättelsen överlämna eller sända ett meddelande till uppdragsgivaren om detta på ett ändamålsenligt sätt. En huvudentreprenör som inte gör detta ska inte ha någon regressrätt mot uppdragsgivaren.

Promemorians förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Enligt promemorian ska t.ex. sjudagarsfristen räknas i arbetsdagar.

Remissinstanserna: *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* har synpunkter på lagtextens utformning, fristens längd och vem som ska stå risken för att ett meddelande kommer fram. *Fastigo* anför att huvudentreprenören behöver ha administrativa rutiner för att kunna hantera den komplexa regleringen av frister för regresskrav, vilket sannolikt leder till ökade kostnader. Enligt *Arbetsdomstolen* är det oklart vad som avses med arbetsdagar. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Som beskrivits i avsnitt 4.5.2 föreslås huvudentreprenören kunna ansvara enligt entreprenörsansvaret om uppdragsgivaren inte inom viss tid efter att betalningsansvar har inträtt har fullgjort ansvaret. Huvudentreprenörens ansvar föreslås i den situationen förutsätta att huvudentreprenören underrättas om kravet och betalningsansvar för huvudentreprenören bör inträda sju helgfria vardagar efter att sådan underrättelse har skett.

Det får antas att en huvudentreprenör som får en underrättelse om ett krav i enlighet med entreprenörsansvaret i den situationen kontaktar uppdragsgivaren för att försöka förmå underentreprenören att betala i enlighet med arbetstagarens krav och reda ut eventuella missförstånd. Det bör dock ytterligare säkerställas att huvudentreprenören verkligen tar kontakt med uppdragsgivaren i den nu aktuella situationen. På så sätt kan det också undvikas att arbetstagaren dubbelkompenseras genom att både arbetsgivarens uppdragsgivare och huvudentreprenören betalar i enlighet med sitt entreprenörsansvar. Det bör därför införas en skyldighet för huvudentreprenören att meddela uppdragsgivaren om att en underrättelse har mottagits från en arbetstagare eller hans eller hennes arbetstagarorganisation.

Det kan visserligen invändas att en sådan reglering innebär en ökad administrativ börda för huvudentreprenören. Enligt regeringens mening bör dock som nämnts huvudentreprenören även utan en sådan skyldighet ha ett intresse av att ta de kontakter som behövs med underentreprenörer i en entreprenadkedja. Denna skyldighet bör alltså inte i sig innebära någon avsevärd ökad administrativ börda för huvudentreprenören.

Verkan av att uppdragsgivaren inte har fått något sådant meddelande bör vara att huvudentreprenören går miste om sin rätt att regressvis vända sig till uppdragsgivaren för att få ersättning motsvarande det fullgjorda ansvaret. En sådan ordning kan antas vara ett ytterligare incitament för huvudentreprenören att se till att det finns väl fungerande informationskanaler i entreprenadkedjan.

Meddelandet till uppdragsgivaren bör, för att regleringen ska vara ändamålsenlig, lämnas relativt snabbt. Enligt promemorian bör fristen vara sju dagar. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* menar att den fristen framstår som väl kort och att uppdragsgivarens intresse av en snabb underrättelse inte bör överskattas. Regeringen delar dock promemorians bedömning att fristen bör vara sju dagar. För att underrättelseskyldigheten ska vara effektiv och för att undvika dubbelutbetalningar får den inte vara för lång. Huvudentreprenören bör vidare inte behöva någon längre tid på sig för att kunna ta tillvara sin regressrätt. Det får antas vara en enkel sak för huvudentreprenören att lämna ett sådant meddelande till uppdragsgivaren. Liksom flera andra frister i denna lagrådsremiss bör fristen anges i helgfria vardagar, enligt *Arbetsdomstolens* förslag.

Enligt *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* kan det vidare ifrågasättas om inte tidsfristen ska börja löpa från huvudentreprenörens betalningstidpunkt. Enligt regeringens mening bör dock fristen, i enlighet med promemorians förslag, börja löpa när huvudentreprenören har mottagit en underrättelse från arbetstagaren eller dennes arbetstagarorganisation. Om fristen skulle börja löpa när huvudentreprenören faktiskt betalar – vilket kan vara flera dagar senare – skulle det öka risken för dubbelutbetalningar.

Huvudentreprenören bör alltså meddela uppdragsgivaren senast när huvudentreprenörens betalningsansvar inträder, dvs. sju helgfria vardagar efter det att huvudentreprenören har mottagit en underrättelse från arbetstagaren eller dennes arbetstagarorganisation.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anser vidare att huvudentreprenörens meddelande till uppdragsgivaren troligen bör gå på uppdragsgivarens risk, eftersom den sistnämnde har ett större ansvar för lönekravet än huvudentreprenören. Fakulteten anser också att frågor om meddelanderisk bör regleras i en särskild bestämmelse. Regeringen instämmer i fakultetens bedömning att meddelandet från huvudentreprenören till uppdragsgivaren bör gå på uppdragsgivarens risk. Detta bör beskrivas så att huvudentreprenören ska överlämna eller sända meddelandet på ett ändamålsenligt sätt inom tidsfristen. Någon särskild bestämmelse om meddelanderisk bedöms dock inte vara nödvändig.

4.6 Arbetstagarens rätt till information

Regeringens förslag: En arbetsgivare, en uppdragsgivare och en huvudentreprenör ska vara skyldig att, senast fem helgfria vardagar från det att denne har fått en skriftlig begäran antingen av en arbetstagare som inte har fått lön enligt lönefordran som har förfallit till betalning eller av en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i, på ett ändamålsenligt sätt överlämna eller sända följande information om övriga aktörer som omfattas av informationsskyldigheten:

1. namn,
2. kontaktuppgifter, och
3. organisationsnummer, personnummer, samordningsnummer eller motsvarande registreringsnummer, om ett sådant nummer finns.

Den informationsskyldige ska lämna informationen till den som har begärt den.

Promemorians förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Till exempel avser informationsskyldigheten enligt promemorians förslag endast namn, organisationsnummer och kontaktuppgifter och fristen anges i arbetsdagar.

Remissinstanserna: *LO* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* välkomnar eller tillstyrker förslaget. Enligt *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* är förslaget lämpligt. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på förslaget och lagtextens utformning. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* har synpunkter på förslaget. *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget bör kompletteras med att en begäran om information ska överlämnas till någon som är behörig att ta emot ett sådant meddelande och att det bör klargöras hur informationen ska lämnas till arbetstagaren. *Sveriges Ingenjörer* föreslår att en arbetsgivare ska ha en längre gående informationsskyldighet mot arbetstagaren. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Arbetstagaren bör ha rätt till viss information

När frågan om ett entreprenörsansvar aktualiseras kan arbetstagaren behöva komma i kontakt med sin arbetsgivare för att få ut dokumentation i form av exempelvis anställningsavtal och lönespecifikationer för att kunna styrka ett krav mot uppdragsgivaren eller huvudentreprenören. Det naturliga tillvägagångssättet vid en utebliven löneutbetalning bör dessutom vara att arbetstagaren, eventuellt företrädd av en arbetstagarorganisation, i första hand vänder sig mot sin arbetsgivare för att reda ut eventuella missförstånd och försöka få lönen utbetald.

I de allra flesta fall torde det vara känt för arbetstagaren vem hans eller hennes arbetsgivare är och hur arbetsgivaren kan kontaktas. Det är dock inte säkert att arbetstagaren har sådan kunskap.

Det torde vidare i en bygg- eller anläggningsentreprenad kunna förekomma att arbetstagare inte har kännedom om vem arbetsgivarens uppdragsgivare är. Även om uppdragsgivaren är känd för arbetstagaren är det inte säkert att arbetstagaren känner till eller på ett enkelt sätt kan skaffa information om hur uppdragsgivaren kan nås för en underrättelse.

Däremot bör det vara vanligt att det på exempelvis en byggarbetsplats är känt vilken huvudentreprenören i entreprenaden är. Det bör i så fall även vara relativt enkelt att hitta kontaktuppgifter om huvudentreprenören. Det kan dock inte uteslutas att arbetstagaren i ett enskilt fall saknar sådan information och att han eller hon inte heller på ett enkelt sätt kan skaffa den.

Enligt *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* är det känt att det inom bygg- och anläggningsentreprenader ofta finns långa kedjor av entreprenörer och att det kan vara osäkert vilka entreprenörer som ingår i entreprenadkedjan, och i vissa fall t.o.m. vem som är arbetsgivare till en enskild arbetstagare. Enligt fakulteten är därför en informationsplikt gentemot arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i lämplig.

Mot ovanstående bakgrund bör arbetstagaren ges en rätt att få information om arbetsgivaren, uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Arbetsgivaren bör på begäran av arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som denne är medlem i ges en skyldighet att lämna information om namn, kontaktuppgifter och organisationsnummer, personnummer, samordningsnummer eller motsvarande registreringsnummer, om sådant nummer finns, avseende arbetsgivarens uppdragsgivare och huvudentreprenören i entreprenaden.

Huvudentreprenören bör i sin tur ha en skyldighet att på begäran från arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen lämna motsvarande information när det gäller arbetstagarens arbetsgivare och dennes uppdragsgivare. Det bör även finnas en skyldighet för arbetsgivarens uppdragsgivare att lämna nu aktuell information om arbetsgivaren och om huvudentreprenören.

Enligt *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* kan det övervägas om inte den ursprungliga beställaren ska ha motsvarande informations-skyldighet. Det bör nämligen kunna utläsas av de huvudentreprenadavtal som har träffats mellan den ursprungliga beställaren och respektive huvudentreprenör vilken av flera tänkbara huvudentreprenörer som har åtagit sig det arbete som arbetstagaren utfört. Enligt regeringens mening bör någon sådan informationsskyldighet inte gälla den ursprungliga beställaren. Kretsen av informationsskyldiga bör motsvara den krets som kan bli ansvarig för att betala arbetstagarens lönefordran.

Enligt *Arbetsdomstolen* bör det klargöras att informationsskyldigheten bara gäller uppgifter som är tillgängliga för uppgiftslämnaren och bara i förhållande till en arbetstagare som har en fordran på lön som har förfallit till betalning. Regeringen anser att informationsskyldigheten bara bör gälla i förhållande till en arbetstagare som har en lönefordran som har förfallit till betalning och som arbetstagaren inte har fått ersättning för. Däremot anser regeringen att skyldigheten inte bör begränsas till uppgifter som aktören har tillgängliga. Ett syfte med skyldigheten är att ge aktörerna i en entreprenadkedja incitament att ordna förhållandena så att de har eller lätt kan få tillgång till relevanta uppgifter.

Till vem ska begäran lämnas?

Svenskt Näringsliv anser att det bör krävas att begäran om information ska överlämnas till någon som är behörig att ta emot ett sådant meddelande

och att det inte kan vara tillräckligt t.ex. att arbetstagaren överlämnar sin begäran till en kollega på arbetsplatsen.

Enligt regeringen är det varken nödvändigt eller lämpligt att i detalj reglera dessa förhållanden. I de flesta fall bör det inte uppstå några tveksamheter om en begäran har gjorts på rätt sätt. I oklara fall bör man kunna få ledning av allmänna principer om vilka personer som kan anses vara behöriga att i ett enskilt fall företräda en viss aktör. Hur enskilda situationer som kan uppstå ska bedömas får lämnas till rättstillämpningen.

Inom vilken tid bör informationen lämnas?

I promemorian föreslås att uppgifterna ska lämnas inom fem dagar från begäran. Enligt *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* kan en så kort frist framstå som en alltför sträng ordning som även seriösa aktörer kan ha svårt att efterleva. Både fakulteten och *Arbetsdomstolen* ställer vidare frågor om begreppet arbetsdagar. Fakulteten anför också att det mesta av den svenska byggverksamheten historiskt sett avstannat under den s.k. byggesemestern, inklusive administrativ verksamhet.

Regeringen anser inte att den föreslagna tidsfristen om fem dagar innebär en alltför sträng ordning. Förslaget bedöms kunna ha som effekt att aktörerna ser till att ha god kontroll över vilka entreprenörer som är involverade i ett visst projekt och vilka uppdrag de olika entreprenörerna har. Det bör leda till bättre ordning och reda i entreprenadkedjorna, vilket i sin tur bör ha en preventiv effekt. Det ger ett ytterligare incitament för entreprenörerna att säkerställa att det är seriösa företag som anlitas. I en entreprenadkedja där inblandade aktörer har god kännedom om övriga involverade aktörer bör informationen kunna lämnas relativt snabbt. Det är också av stor vikt för berörda arbetstagare att så sker. Fristen bör alltså bestämmas till fem dagar. Fristen bör räknas i helgfria vardagar, liksom flera andra frister i denna lagrådsremiss. Till exempel föreslås betalnings-skyldighet inträda sju helgfria vardagar efter underrättelse, se vidare avsnitt 4.5.3.

Som närmare beskrivs i avsnitt 4.5.2 bör ett entreprenörsansvar för huvudentreprenören i fall där arbetsgivarens uppdragsgivare inte har kunnat nå förutsätta att arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen av huvudentreprenören har begärt information avseende uppdragsgivaren. För att i möjligaste mån undvika oklarheter om när en begäran ägt rum bör den därför vara skriftlig.

Till vem informationen bör lämnas

Informationen bör lämnas till den som har begärt den. Har arbetstagaren överlämnat åt sin arbetstagarorganisation att begära informationen bör den alltså, för att skyldigheten ska anses fullgjord, lämnas till arbetstagarorganisationen. Har begäran skett av arbetstagaren själv bör det krävas att informationen lämnas till honom eller henne.

Närmare om begäran om information och hur informationen bör överlämnas till arbetstagaren

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anser att risken för arbetstagarens meddelanden huvudsakligen bör ligga på arbetstagaren själv men att vissa undantag bör göras. Enligt fakulteten bör en ändamålsenligt

avsänd begäran om information från arbetstagaren till arbetsgivaren, som är arbetstagarens avtalspart, gå på arbetsgivarens risk. Vidare bör enligt fakulteten informationen till arbetstagaren från arbetsgivaren, uppdragsgivaren och huvudentreprenören gå på arbetstagarens risk.

Svenskt Näringsliv anser att det bör klargöras hur informationen ska lämnas till arbetstagaren. *Svenskt Näringsliv* väcker frågor om informationen kan lämnas på samma sätt som begäran har inkommit om den inkommit via postgång respektive e-post och när informationen i olika situationer ska anses ha kommit fram. *Svenskt Näringsliv* anmärker att det är fråga om korta tider och att det kan vara kostsamt för den informations-skyldige om arbetstagaren inte får den i tid.

Enligt regeringen bör arbetsgivarens, uppdragsgivarens och huvudentreprenörens informationsskyldighet uppstå den dag aktören får en begäran om information. Som utvecklas i avsnitt 4.5.3 innebär det att begäran om information ska komma aktören till handa. Arbetstagarens begäran om information bör alltså gå på arbetstagarens risk.

Vad gäller informationen till arbetstagaren från den informations-skyldige instämmer regeringen i Juridiska fakultetens bedömning att den bör gå på arbetstagarens risk. Detta bör beskrivas så att den informations-skyldige aktören ska överlämna eller sända informationen på ett ändamålsenligt sätt inom tidsfristen. I övrigt bör något formkrav inte ställas avseende hur informationen lämnas till arbetstagaren. Huvudentreprenören bör kunna välja ett sätt som är försvarligt med hänsyn till den föreliggande situationen. Det bör ofta vara ändamålsenligt att informationen lämnas på samma sätt som begäran har inkommit. I de flesta fall bör det inte uppstå några tveksamheter om informationen har avsänts eller överlämnats på ett ändamålsenligt sätt. Hur enskilda situationer som kan uppstå ska bedömas får även i detta avseende lämnas till rätts-tillämpningen.

Bör det finnas en utvidgad informationsskyldighet för arbetsgivaren?

Sveriges Ingenjörer föreslår att en arbetsgivare ska vara skyldig att för arbetstagaren redovisa uppgifter om uppdragsgivare och huvudentreprenör både vid inledningen av ett uppdrag och vid ändrade förhållanden. Enligt *Sveriges Ingenjörer* finns det anledning att anta att entreprenörsansvaret oftast kommer att aktualiseras i situationer när det är svårt att lokalisera aktörerna. En sanktionerad informationsskyldighet skulle i dessa situationer, enligt *Sveriges Ingenjörer*, sakna praktisk betydelse för arbetstagaren eftersom det också skulle vara svårt att lokalisera någon att framställa anspråk mot med anledning av brott mot informationsskyldigheten.

Enligt regeringens mening framstår en sådan utvidgad informations-skyldighet som *Sveriges Ingenjörer* föreslår som alltför långtgående och betungande för arbetsgivaren. Det torde kunna antas att arbetstagaren i allmänhet kan lokalisera någon av de aktuella aktörerna och på begäran få den information arbetstagaren behöver för att tillvarata sina rättigheter, alternativt framställa krav med anledning av brott mot informations-skyldigheten. Någon sådan utvidgad skyldighet som *Sveriges Ingenjörer* föreslår bör därför inte införas.

4.7 Skadestånd

Regeringens förslag: En arbetsgivare, en uppdragsgivare och en huvudentreprenör som bryter mot skyldigheten att lämna viss information om övriga aktörer ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

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

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanser: *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* är positiv till förslaget. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* är tveksam till förslaget i den del det avser ersättning för kränkning till arbetstagaren men anser att en sådan sanktion bör kunna medges mot arbetsgivaren. Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet föreslår vidare att regressrätt medges för skadestånd i den mån ersättningen motsvaras av löneanspråk. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens utformning och noterar att en arbetstagarorganisation har rätt att begära information men att bara arbetstagaren har rätt till skadestånd. Övriga remissinstanser berör inte förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Den som bryter mot informationsskyldigheten ska betala skadestånd

Rätten för arbetstagaren att få ut information om arbetsgivaren, uppdragsgivaren och huvudentreprenören är en viktig förutsättning för att ett entreprenörsansvar ska kunna fungera tillfredställande i praktiken. Utan sådan information riskerar arbetstagaren att inte kunna göra sina rättigheter enligt entreprenörsansvaret gällande och ansvaret kan kringgås. Det bör därför finnas en sanktion för den som bryter mot informations-skyldigheten.

I svensk arbetsrättslig lagstiftning är skadestånd den vanligaste sanktionen för brott mot skyldigheter enligt lag och kollektivavtal. Informationsskyldigheten bör därför vara skadeståndssanktionerad efter mönster från vad som normalt gäller i arbetsrättslig lagstiftning.

Inom arbetsrätten är det brukligt att skadestånd för ett lagbrott eller ett kollektivavtalsbrott utgår dels för den förlust som uppkommit, s.k. ekonomiskt skadestånd, dels för den kränkning som har inträffat, s.k. allmänt skadestånd. Syftet med en rätt till allmänt skadestånd är att möjliggöra ersättning utöver den ekonomiska förlust som uppstår.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet är tveksam till att arbetstagaren ska ha rätt till ersättning för kränkning och anför att de fall där arbetstagaren har rätt till sådan ersättning vanligen rör ganska allvarliga överträdelse där det är svårt att påvisa ekonomisk förlust, exempelvis repressalier mot visselblåsare, diskriminering och olikbehandling av bemanningspersonal. Enligt fakulteten framstår en ersättning för kränkning som rimligare om en entreprenör medvetet anlitar någon som kan misstänkas ha för avsikt att inte utge full lön till sina arbetstagare, men en sådan begränsning bör då enligt fakulteten framgå av lagtexten. Fakulteten anser vidare att man kan tänka sig en sådan sanktion mot arbetsgivaren, som ju inte har gjort rätt för sig.

Regeringen anser att en lämplig utgångspunkt är att reglera skadeståndet på det sätt som är brukligt inom arbetsrätten. Det bör kunna uppstå situationer där ett allmänt skadestånd är påkallat, bl.a. den situation som fakulteten nämner, att en entreprenör medvetet anlitar en oseriös underentreprenör. Det framstår som olämpligt och onödigt att i detalj reglera i vilka situationer allmänt skadestånd ska kunna aktualiseras. I de fall det inte finns grund för ett sådant skadestånd bör givetvis ett sådant inte heller dömas ut. Det är lämpligt att lämna till rättstillämpningen att bedöma gränsdragningsfrågorna.

Det saknas alltså skäl att beräkna skadestånd för brott mot informations-skyldigheten på ett annat sätt än vad som är det brukliga inom arbetsrätten. En ersättning som motsvarar både den förlust som har uppkommit och den kränkning som har inträffat får anses vara effektiv och avskräckande.

Inom arbetsrätten är det även brukligt att det finns en möjlighet till jämkning av skadeståndet. Även beträffande möjligheten att jämka skadeståndet får det anses saknas skäl att avvika från vad som är det brukliga inom arbetsrätten. Skadeståndet bör därför kunna sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt.

Storleken på ett allmänt skadestånd bör bedömas utifrån den kränkning brottet mot informationsskyldigheten har inneburit för arbetstagaren och omständigheterna i det enskilda fallet i övrigt.

Som framgår i avsnitt 4.6 bör en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i ha rätt att begära och få den aktuella informationen. Det kan väcka frågan om även organisationen ska kunna få skadestånd för brott mot informationsplikten, något som *Arbetsdomstolen* berör. Enligt regeringens mening bör organisationen inte ges någon sådan rätt till skadestånd. Informationsplikten och skadeståndssanktioneringen syftar till att underlätta för en arbetstagare att göra sin rätt enligt entreprenörsansvaret gällande. Arbetstagarorganisationens roll i detta sammanhang bör vara begränsad till att kunna bistå arbetstagaren i att begära att informationen ska lämnas.

Bör det införas en regressrätt för skadestånd?

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet föreslår att den som har betalat skadestånd på grund av brott mot informationsskyldigheten ska ha regressrätt mot arbetsgivaren, i den mån skadeståndet motsvarar arbetstagarens löneanspråk.

Enligt regeringens mening bör någon sådan särskild regressmöjlighet inte införas. En skadeståndsskyldighet vid brott mot en informations-skyldighet skiljer sig avsevärt från situationen att någon betalar ersättning motsvarande lön, som rätteligen skulle ha betalats av någon annan. Syftet med skadeståndssanktionen är – förutom att ersätta arbetstagaren för dennes skada – att ge aktuella aktörer incitament att ordna förhållandena så att de har goda möjligheter att kunna uppfylla informations-skyldigheten. Det kan också nämnas att det, som behandlas ovan, bör finnas en möjlighet att jämka skadeståndet för att undvika oskäligen resultat.

4.8 Möjlighet till reglering i avtal

Regeringens förslag: Ett avtal ska vara ogiltigt i den utsträckning det inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen.

Lagens bestämmelser ska dock inte gälla för en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör om uppdragsgivaren är bunden av ett kollektivavtal som

1. har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation,
2. reglerar ansvaret för arbetstagares lönefordringar i entreprenadkedjor,
3. innebär ett skydd som för arbetstagaren i det enskilda fallet är likvärdigt med skyddet enligt lagen, och
4. är förenligt med tillämpningsdirektivet.

Lagens bestämmelser ska inte heller gälla för en huvudentreprenör som är bunden av ett sådant kollektivavtal.

Lagens bestämmelser om invändningar, regress och huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren ska inte gälla om något annat följer av avtal, av praxis som har utbildats mellan parterna eller av handelsbruk eller någon annan sedvänja som måste anses bindande för parterna.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: TCO, LO och Sveriges Ingenjörer välkomnar att det föreslagna entreprenörsansvaret ger möjlighet till avvikelser från lagen genom kollektivavtal men LO och Sveriges Ingenjörer har synpunkter på förslaget och dess tekniska utformning. Svenska Byggnadsarbetareförbundet tillstyrker möjligheten att i kollektivavtal avtala om avvikelser från lagen men efterfrågar vissa förtydliganden. Enligt Juridiska fakulteten vid Lunds universitet är ett semidispositivt entreprenörsansvar i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Enligt fakulteten aktualiserar dock förslaget svåra frågor. Uppsala universitet har synpunkter på förslaget. Svenskt Näringsliv och Sveriges Byggindustrier menar att promemorians förslag om ett entreprenörsansvar avviker från skyddet enligt Byggbvalet på ett sådant sätt att kollektivavtalet kommer att åsidosättas. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Bestämmelserna om entreprenörsansvar bör vara tvingande till arbetstagarens förmån

Det i denna lagrådsremiss föreslagna entreprenörsansvaret innebär ett viktigt skydd för arbetstagare som arbetar i entreprenadkedjor i bygg- och anläggningsbranschen. Utgångspunkten bör därför vara att den föreslagna lagens bestämmelser som rör detta skydd ska vara tvingande.

En lag om entreprenörsansvar bör dock inte hindra avtal som t.ex. innebär att en huvudentreprenör åtar sig ett ansvar som för arbetstagarna i entreprenadkedjan innebär en högre skyddsnivå eller en enklare hantering jämfört med lagens regler. Det bedöms inte finnas några EU-rättsliga eller andra hinder mot en sådan reglering. Det bör därför i den nya lagen införas en bestämmelse om att ett avtal ska vara ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks.

Det bör vara möjligt att i avtal avvika från bestämmelserna om regressansvar m.m.

Inte alla regler i den nya lagen utgör skyddsregler för arbetstagare. Bestämmelserna om regressrätt för uppdragsgivaren och huvudentreprenören handlar uteslutande om hur kostnaden för ett fullgjort ansvar slutligen fördelas mellan ansvariga aktörer. Detsamma gäller den i avsnitt 4.5.8 behandlade skyldigheten för huvudentreprenören att meddela uppdragsgivaren om att en underrättelse har skett. Tillämpningsdirektivets bestämmelser om entreprenörsansvar innehåller inte heller några bestämmelser av det nu aktuella slaget. När det gäller de bestämmelser som nämns ovan saknas det skäl att begränsa de berörda aktörernas möjlighet att sinsemellan avtala om fördelningen av ansvaret och vilka skyldigheter som i övrigt ska gälla mellan dem.

Det bör också vara möjligt för företagen i en entreprenadkedja att avtala om avvikelser när det gäller en entreprenörs möjlighet att göra sådana invändningar mot en arbetstagares lönekrav som arbetsgivaren kan göra. En avvikelse kan givetvis inte innebära att entreprenören får längre gående möjlighet att göra invändningar än vad arbetsgivaren har.

Parterna bör i dessa avseenden därför ges utrymme att avtala om en ordning som avviker från lagens på det sätt som de anser vara lämpligt. Det bör inte ställas några krav på vilken typ av avtal som används. Även vad som gäller mellan parterna enligt praxis som har utbildats mellan parterna eller av handelsbruk eller annan sedvänja som är bindande för parterna bör kunna få genomslag i förhållande till sådana regler i lagen.

Det bör vara möjligt att reglera frågor om entreprenörsansvar i kollektivavtal

Avvikelser från arbetsrättslig skyddslagstiftning, även till arbetstagarens nackdel, får ofta göras genom kollektivavtal. En sådan ordning ligger i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen, enligt vilken arbetsmarknadens parter i så hög utsträckning som möjligt ska kunna avtala om en reglering som är anpassad till de förutsättningar som gäller i den bransch eller i den verksamhet som avtalet gäller.

Befintliga och framtida kollektivavtalslösningar bör i så hög utsträckning som möjligt kunna tillämpas i stället för ett lagreglerat entreprenörsansvar. Ett entreprenörsansvar bör därför, som t.ex. *LO*, *TCO* och *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anför, vara semidispositivt.

Svenskt Näringsliv och *Sveriges Byggindustrier* menar att promemorians förslag om ett entreprenörsansvar avviker från Byggavtalets reglering om skydd för arbetstagares löner i entreprenadsituationer på ett sådant sätt att avtalet kommer att åsidosättas och att detta bl.a. innebär ett allvarligt ingrepp i den svenska modellen. Enligt *Svenskt Näringsliv* skulle incitamentet att ingå kollektivavtal undergrävas. Regeringen konstaterar att det är viktigt för parternas autonomi och den svenska arbetsmarknadsmodellen att parterna har en långtgående möjlighet att reglera förhållanden i kollektivavtal. Det är också viktigt att det införs ett effektivt entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsbranschen. Hur eventuella avtal som har träffats före ikraftträdandet av en ny lag om entreprenörsansvar påverkas av de nya reglerna är en fråga för

parterna själva och ytterst för Arbetsdomstolen att ta ställning till, se vidare avsnitt 5.

Hur bör en semidispositivitet utformas?

En tänkbar reglering av semidispositivitet skulle, på det sätt som är vanligt inom svensk arbetsrätt, kunna innebära att det ska vara möjligt att avvika från lagregleringen av entreprenörsansvaret genom ett kollektivavtal. Det skulle innebära att lagens bestämmelser tillämpas med de eventuella avvikelser som följer av kollektivavtalet. En sådan avtalsdispositivitet föreslås i Ds 2016:6. En fördel med en sådan modell är att den ligger nära det sätt som svensk arbetsrättslig lagstiftning brukar vara utformad på när det gäller möjligheten till avvikelser i kollektivavtal. I möjligaste mån bör redan inarbetade rättsliga figurer användas om det inte finns goda skäl mot det.

Kollektivavtal om entreprenörsansvar aktualiserar dock vissa särskilda frågor. Detta har också berörts i SOU 2015:38 och Ds 2016:6. Ett kollektivavtalat entreprenörsansvar aktualiserar bl.a. frågor om vilka aktörer som behöver vara bundna av avtalet och vilka rättigheter och skyldigheter olika aktörer har i olika situationer. Enligt *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* är dessa frågor inte tillfredsställande utredda i promemorian. Vissa av de nämnda aspekterna kan vara särskilt svårhanterade om semidispositiviteten utformas på det mer traditionella sätt som redogörs för ovan.

Ett entreprenörsansvar innebär en skyldighet för en aktör i entreprenadkedjan att ansvara för lönen för andra än de arbetstagare aktören kan ha anställda hos sig. Det kan sägas röra sig om ett ansvar i förhållande till tredje man. Det finns begränsningar i fråga om vad avtalsparter kan komma överens om när det gäller någon som inte omfattas av avtalet. Vissa avtal som är gynnande för tredje man, t.ex. förmånstagare i ett försäkringsavtal, godtas. Saken är annorlunda när det gäller avtal som innebär en nackdel för tredje man. En annan faktor som kan komplicera tillämpningen av ett semidispositivt entreprenörsansvar är att arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, enligt svensk rätt, inte är bundna av kollektivavtalet.

En fråga som uppstår när det gäller bestämmelser om entreprenörsansvar i kollektivavtal är i vilken utsträckning en arbetstagare som är anställd av en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtalet i det enskilda fallet omfattas av avtalets regler om entreprenörsansvar. Det är inte självklart hur denna fråga ska besvaras i alla tänkbara situationer.

Det kan mot denna bakgrund finnas skäl att i detta sammanhang överväga en annan modell för dispositivitet i syfte att kollektivavtalsregleringar om entreprenörsansvar i praktiken alltid ska kunna få företräde i förhållande till ett lagstadgat ansvar. En sådan modell bör utformas så att ett företag som är bundet av ett kollektivavtalsreglerat entreprenörsansvar undantas från skyldigheterna enligt lagen. Det kan uttryckas på det sättet att det lagstadgade entreprenörsansvaret inte ska gälla om uppdragsgivaren är bunden av ett kollektivavtal som reglerar ansvaret för arbetstagares lön i entreprenadkedjor.

En sådan dispositivitet bör innebära att en entreprenör med verkan mot underentreprenörens anställda kan förfoga över lagens tillämplighet

genom att teckna ett kollektivavtal. Genom en sådan ordning får alltså ett kollektivavtal, om villkoren i övrigt är uppfyllda för det, fullt ut företräde framför lagens bestämmelser.

Med en sådan reglering bör frågan om aktörernas bundenhet av det aktuella kollektivavtalet förenklas. Frågan om arbetsgivarens och arbetstagarens bundenhet av kollektivavtalet blir inte avgörande för bedömningen.

En avtalsdispositivitet i enlighet med det nu beskrivna bör innebära att antingen de lagreglerade bestämmelserna om entreprenörsansvar eller en kollektivavtalslösning ska tillämpas i det enskilda fallet. Det bör givetvis inte innebära att avtalet i alla delar måste avvika från lagens bestämmelser för att få den verkan att lagen inte ska tillämpas. Även med den nu beskrivna konstruktionen av avtalsdispositivitet bör exempelvis hänvisningar kunna göras till lagens bestämmelser med vissa angivna avvikelser.

Möjligheten att tillämpa bestämmelserna i ett kollektivavtal i stället för lagens skyddsbestämmelser bör stå till buds både för uppdragsgivaren och för huvudentreprenören, i de fall där ansvaret aktualiseras gentemot denne.

Har en uppdragsgivare ett kollektivavtal som uppfyller de krav som utvecklas nedan bör lagens bestämmelser om entreprenörsansvar inte heller tillämpas i förhållande till huvudentreprenören. Betalar inte uppdragsgivaren enligt sina skyldigheter i kollektivavtalet bör alltså huvudentreprenörens ansvar enligt lagen inte aktualiseras. Arbetstagaren och den arbetstagarorganisation som har tecknat avtalet bör i den situationen vara hänvisade till att med de medel som står till buds genomdriva krav med stöd av det kollektivavtalade entreprenörsansvaret.

Även om uppdragsgivaren inte har något kollektivavtal om entreprenörsansvar är det rimligt att huvudentreprenören kan tillämpa ett eventuellt kollektivavtal med bestämmelser om ett sådant ansvar. Betalar inte uppdragsgivaren i enlighet med lagens ansvar bör alltså huvudentreprenören för sin del kunna åberopa ett kollektivavtal som huvudentreprenören är bunden av för att undvika en tillämpning av lagens bestämmelser.

Kollektivavtalet bör vara slutet eller godkänt av en central arbetstagarorganisation

Entreprenörsansvaret syftar till att ge arbetstagarna skydd. Det måste säkerställas att skyddet enligt lagen inte undandras arbetstagarna alltför lättvindigt och att arbetstagarperspektivet beaktas på ett lämpligt sätt. Entreprenörsansvaret bör därför vara semidispositivt på så sätt att det ska krävas att kollektivavtalet ska ha slutits eller godkänts av en arbetstagarorganisation på central nivå.

Kollektivavtalet bör innebära ett likvärdigt skydd för arbetstagaren som det som följer av lagen

Det kan inte uteslutas att det kan uppstå situationer där en arbetstagare i det enskilda fallet inte skulle omfattas av ett kollektivavtalsreglerat entreprenörsansvar, beroende på hur ett sådant konstrueras. Det kan t.ex. inte uteslutas en avtalslösning som innebär ett skydd endast för medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och som därför

inte ger något skydd för en utanförstående arbetstagare. Det kan vidare tänkas att den kollektivavtalslösning som en uppdragsgivare är bunden av innebär att huvudentreprenören ska ansvara för lönen, samtidigt som huvudentreprenören i entreprenadkedjan inte är bunden av kollektivavtalet. Det kan inte heller uteslutas att det kan finnas andra situationer där arbetstagaren i det enskilda fallet inte skulle omfattas av ett kollektivavtalsreglerat entreprenörsansvar.

Det kan mot denna bakgrund övervägas, som promemorian föreslår, att kollektivavtalet för den enskilde arbetstagaren måste innebära ett likvärdigt skydd som det som följer av lagen.

Som *Uppsala universitet* påpekar kan ett sådant likvärdighetskrav anses innebära ett frångående av den vid semidispositivitet vanliga utgångspunkten att den förhandlande arbetstagarparten ska ta ansvar för att arbetstagarens intressen tillgodoses i tillräcklig omfattning. Enligt regeringen är det en given utgångspunkt att arbetstagarorganisationerna tillvaratar arbetstagarnas intresse vid ingående av kollektivavtal. Regeringen anser dock ändå att starka skäl talar för ett sådant likvärdighetskrav som promemorian föreslår. Som anförs ovan aktualiserar en semidispositiv lagstiftning om entreprenörsansvar vissa särskilda aspekter. Ett entreprenörsansvar berör flera aktörer och det kan inte med säkerhet förutses vilka avtalskonstruktioner som kan förekomma eller hur de rättsligt kommer att bedömas i olika avseenden.

För att säkerställa att arbetstagare inte i det enskilda fallet ska riskera att stå utan en möjlighet att få ersättning i enlighet med sin lönefordran bör det därför krävas att kollektivavtalet för arbetstagaren innebär ett likvärdigt skydd som det som följer av lagen. I det kravet bör ligga att kollektivavtalslösningen ger arbetstagaren en möjlighet att få betalt för lön som han eller hon inte har fått av arbetsgivaren. Vidare bör det krävas att det förfarande som står till buds inte gör det onödigt svårt eller tidskrävande för arbetstagaren att få betalt. Har inte kollektivavtalet i det enskilda fallet en sådan verkan bör lagens bestämmelser vara tillämpliga beträffande den aktuella arbetstagaren, trots kollektivavtalet.

Det förhållandet att en kollektivavtalslösning i det enskilda fallet inte ger ett likvärdigt skydd för en eller flera enskilda arbetstagare bör dock inte innebära att avtalslösningen inte kan tillämpas i de fall den ger ett likvärdigt skydd. Skulle ett kollektivavtal som uppdragsgivaren är bunden av innebära ett skydd enbart för medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, men inte för utanförstående arbetstagare, bör lagen tillämpas i förhållande till de utanförstående arbetstagarna. Däremot bör avtalet då kunna tillämpas på den som är medlem i den avtalsslutande organisationen. En sådan ordning skulle alltså innebära att en entreprenör kan behöva förhålla sig både till avtalet och till lagen.

Kollektivavtalet bör vara förenligt med tillämpningsdirektivet

Möjligheten att i kollektivavtal avvika från eller helt avtala bort en skyddslagstiftning som följer av EU-direktiv brukar i svensk arbetsrätt förutsätta att avtalsresultatet inte innebär att mindre förmånliga bestämmelser ska tillämpas för arbetstagersidan än vad som följer av direktivet. I promemorians förslag till lagtext används en annan formulering. Enligt promemorian bör det krävas att ett kollektivavtal är förenligt med

tillämpningsdirektivet för att det ska ersätta lagens bestämmelser. *Uppsala universitet* anser att EU-spärren framstår som rimlig men ställer frågan vad den innebär. *LO* anger att promemorians förslag tycks gå utöver de krav som normalt gäller för en så kallad EU-spärr. *Sveriges Ingenjörer* är negativa till EU-spärren och anser att det är svårt att fastställa innebörden av den.

Tillämpningsdirektivets bestämmelser om entreprenörsansvar har karaktären av materiella skyddsbestämmelser. Det bör säkerställas att ett kollektivavtal inte innebär att dessa skyddsbestämmelser åsidosätts och arbetstagarna ges ett sämre skydd än direktivet innebär.

I tillämpningsdirektivet anges dock även vissa ramar för utformningen av ett entreprenörsansvar. Av artikel 12.1 följer att åtgärderna ska vila på icke-diskriminerande och proportionerlig grund. Den möjlighet att införa striktare ansvarsbestämmelser som ges i artikel 12.4 är vidare begränsad till åtgärder som är icke-diskriminerande och proportionella. Enligt artikel 12.6 får, i stället för ett entreprenörsansvar, andra lämpliga åtgärder vidtas, om det sker i enlighet med unionsrätten och nationell rätt.

Det finns alltså i tillämpningsdirektivet vissa begränsningar i fråga om utformningen av ett entreprenörsansvar som i första hand syftar till att en reglering inte går för långt i förhållande till bestämmelserna om den fria rörligheten för tjänster i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Tillämpningsdirektivet behandlar inte frågan om det kan vara tillåtet att göra avvikelser från ett entreprenörsansvar genom kollektivavtal, dvs. om entreprenörsansvaret kan vara semidispositivt. Utformningen av artikel 12 i tillämpningsdirektivet kan dock inte anses förhindra medlemsstaterna att göra nationella regler om entreprenörsansvar semidispositiva, så länge som den ordning som blir resultatet inte strider mot EU-rätten.

Det bör i största möjliga mån säkerställas att en kollektivavtalslösning som ersätter lagens entreprenörsansvar kan tillämpas och få genomslag i hela entreprenadkedjan även när den innehåller utländska tjänsteföretag.

LO anser att en mer sedvanlig EU-spärr bör väljas. En sådan mer sedvanlig reglering skulle kunna innebära att semidispositiviteten villkoras av att kollektivavtalet inte får innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagsidan än som följer av tillämpningsdirektivet. Nackdelen med en sådan lösning är dock att det inte säkerställs att även EU-rätten i övrigt beaktas när kollektivavtalets innehåll bestäms. Det torde minska möjligheten att få fullt genomslag för kollektivavtalslösningen i entreprenadkedjor där det finns utstationerande företag.

Sammanfattningsvis finns det goda skäl att i den nya lagen välja en annan reglering än en sådan mer sedvanlig EU-spärr. Det bör i stället krävas att ett kollektivavtal ska vara förenligt med tillämpningsdirektivet för att det ska få ersätta lagens regler. I lagen bör det hänvisas till tillämpningsdirektivet i en viss angiven lydelse, en s.k. statisk hänvisning. En följd av en statisk hänvisning blir att lagstiftaren har att överväga om någon ändring behöver göras i den nationella lagstiftningen, om direktivet ändras.

När det gäller kollektivavtalets innehåll i förhållande till tillämpningsdirektivet bör det kunna vara fråga om kollektivavtalslösningar som ligger nära entreprenörsansvaret enligt den nya lagen. En särskild fråga är om kollektivavtalsregleringar också bör kunna motsvara sådana andra lämpliga åtgärder som avses i artikel 12.6. Enligt *Uppsala universitet*

skulle EU-spärren ge ett mycket begränsat skydd om en lösning enligt artikel 12.6 innefattades. Enligt regeringen bör dock parterna ges en så stor möjlighet som möjligt att reglera dessa frågor i kollektivavtal. Det bör därför också kunna vara fråga om andra lösningar, så länge det är fråga om sådana andra lämpliga åtgärder som avses i artikel 12.6 och som i ett direkt underentreprenadförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören i syfte att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk. En sådan ordning får också anses ge ett tillräckligt bra skydd för arbetstagarna.

Bör det krävas att kollektivavtalet är förenligt med tillämpningsdirektivet även utanför utstationeringssituationer?

Det kan hävdas att kravet att kollektivavtalet ska vara förenligt med tillämpningsdirektivet bara är nödvändig när det gäller ansvaret för utstationerade arbetstagares lön. För andra arbetstagares lön i entreprenadkedjor kan det hävdas att ramarna för att avvika från tillämpningsdirektivets bestämmelser om entreprenörsansvar är vidare.

I promemorian föreslås att samma regler ska gälla för inhemska situationer och för utstationeringssituationer. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* framhåller att förslaget i denna del kan diskuteras med hänsyn till de restriktioner som utstationeringsreglerna innebär. *LO* anför att promemorian tycks argumentera för att entreprenörsansvar genom kollektivavtal ska påverka nationella uppgörelser och begränsa parternas autonomi i rent inhemska kollektivavtalsförhandlingar.

Enligt regeringen är det till att börja med lämpligt att samma regler gäller i hela entreprenadkedjan i fråga om möjligheten att genom kollektivavtal reglera ett entreprenörsansvar. En annan ordning riskerar att leda till tillämpningssvårigheter. Enligt *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* skulle dessa vara närmast ohanterliga. En längre gående möjlighet att genom kollektivavtal avvika från tillämpningsdirektivet för andra än utstationerade arbetstagare riskerar också att göra det mindre attraktivt att anlita utländska företag på ett sätt som kan vara svårt att motivera EU-rättsligt. Samma utrymme för att ersätta lagens regler med en kollektivavtalslösning bör därför gälla oavsett om det rör sig om en utstationeringssituation eller någon annan situation. En sådan reglering kan inte heller anses inskränka parternas möjligheter att avtala om lämpliga lösningar. Genom att även lösningar som motsvarar andra lämpliga åtgärder enligt artikel 12.6 i tillämpningsdirektivet bör godtas finns det ett stort utrymme att hitta lämpliga lösningar. Det kan också nämnas att en sådan ordning som här föreslås, dvs. att samma förutsättningar ska gälla för inhemska situationer och för utstationeringssituationer, inte bör innebära att löneskyddet behöver begränsas till sådan minimilön som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Som utvecklas i avsnitt 4.5.5 bör entreprenörsansvaret avseende alla arbetstagare avse den faktiska lönefordran.

4.9 Rättegångsbestämmelser

4.9.1 Preskription

Regeringens förslag: I mål mellan en arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra sidan om tillämpningen av den nya lagen ska bestämmelserna i lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om någon förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom den föreskrivna tiden, ska rätten till förhandling respektive talan vara förlorad.

Promemorians förslag: I promemorian föreslås inte några särskilda preskriptionsbestämmelser.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* anser att preskriptionsreglerna i 64–66 och 68 §§ medbestämmandelagen bör göras tillämpliga på anspråk enligt den föreslagna lagen, både när det gäller anspråk enligt entreprenörsansvaret och anspråk på skadestånd. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I preskriptionslagen finns regler om preskription av fordringar som gäller om inte annat är särskilt föreskrivet. Av preskriptionslagen följer att en fordran normalt preskriberas tio år efter tillkomsten så att den berättigade inte längre kan kräva ut sin fordran om det inte dessförinnan skett ett preskriptionsavbrott i form av t.ex. ett skriftligt krav. Fordringar som grundar sig på kollektivavtal eller brott mot arbetsrättslig lagstiftning preskriberas dock mycket tidigare. Exempelvis framgår av 64 § medbestämmandelagen att fordringar som grundar sig på kollektivavtal eller brott mot ett sådant avtal, eller medbestämmandelagen, preskriberas fyra månader efter det att den berättigade fått kännedom om den omständighet som anspråket hänför sig till och senast två år efter det att omständigheten inträffat. Det är vanligt att arbetsrättsliga lagar hänvisar till de frister för förhandling och talans väckande som framgår i medbestämmandelagen.

I promemorian föreslås inte några särskilda bestämmelser om när arbetstagares krav enligt entreprenörsansvaret eller på skadestånd på grund av brott mot informationsskyldigheten ska preskriberas.

Arbetsdomstolen anser att preskriptionsreglerna i 64–66 och 68 §§ medbestämmandelagen bör göras tillämpliga på anspråk enligt den föreslagna lagen, både anspråk enligt entreprenörsansvaret och anspråk på skadestånd, då detta är det vanliga när lagen om rättegången i arbetstvister görs tillämplig på anspråk grundade på lag. Enligt domstolen är det svårt att se skäl för något annat i detta fall.

Enligt regeringens mening bör utgångspunkten vara att motsvarande tidsfrister som gäller i jämförbara situationer ska gälla också arbetstagares krav enligt den föreslagna lagen. Detta talar starkt för att preskriptionsfristerna i medbestämmandelagen bör tillämpas.

Som framgår i avsnitt 4.2 bör entreprenörsansvaret tillämpas också vid utstationering. Det finns därför anledning att beröra regleringen i tillämpningsdirektivet. Av artikel 11.4 a i tillämpningsdirektivet framgår att nationella bestämmelser om preskriptionstider eller tidsfrister inte ska

påverkas, såvida de inte praktiskt taget omöjliggör eller överdrivet försvårar utövandet av de aktuella rättigheterna. Som nämnts är det en vanlig ordning att svensk arbetsrättslig lagstiftning hänvisar till preskriptionsfristerna i medbestämmandelagen. En tillämpning av dessa tidsfrister kan inte anses praktiskt taget omöjliggöra eller överdrivet försvåra utövandet av de aktuella rättigheterna enligt tillämpningsdirektivet. Visserligen är de arbetsrättsliga preskriptionsfristerna förhållandevis korta. De får dock anses vara tillräckliga även i fråga om arbetstagares krav enligt de förslag som lämnas i denna lagrådsremiss.

Enligt regeringens mening bör alltså tidsfristerna i medbestämmandelagens preskriptionsbestämmelser tillämpas när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Detta bör gälla i mål om arbetstagares krav enligt entreprenörsansvaret och mål om skadestånd på grund av brott mot informationsskyldigheten.

Det bör också framgå att rätten till förhandling respektive talan är förlorad, om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid.

4.9.2 Tillämplig rättegångsordning och behörighet för svensk domstol

Regeringens förslag: Mål mellan en arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra sidan om tillämpningen av den nya lagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

I sådana mål ska uppdragsgivaren och huvudentreprenören anses som arbetsgivare. Arbetstagaren ska anses som arbetstagare hos uppdragsgivaren eller huvudentreprenören. Detta ska gälla också när reglerna om tvisteförhandling i lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Sådana mål ska få tas upp av svensk domstol även när det rör en utstationerad arbetstagares krav. En utstationerad arbetstagares talan vid tingsrätt ska få föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Promemorians förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. I förhållande till promemorians förslag har vissa förtydliganden gjorts.

Remissinstanserna: *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* är positiv till att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska tillämpas i tvister om arbetstagarens rätt till ersättning enligt entreprenörsansvaret och att det införs en regel om svensk domstols behörighet när det gäller utstationerade arbetstagares krav i sådana mål. *LO* välkomnar att Arbetsdomstolen ska handlägga mål om entreprenörsansvar och har inga synpunkter på de internationella privaträttsliga dimensionerna av regeringens förslag. *Svenska institutet för europapolitiska studier* är tveksamt till om det har gjorts en tillräcklig analys av om svensk domstol är behörig att avgöra tvister i alla tänkbara situationer som kan uppstå kring entreprenörsansvaret. Varken *Stockholms tingsrätt* eller *Malmö tingsrätt* har något att invända mot förslagen. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på den lagtekniska utformningen av förslaget.

Kronofogdemyndigheten anser att det vore värdefullt att tydliggöra möjligheten att ansöka om betalningsföreläggande i det fortsatta beredningsarbetet.

Skälen för regeringens förslag

Lagen om rättegången i arbetstvister bör tillämpas i tvister om entreprenörsansvar och skadestånd

Tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, arbetstvister, handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans. I dessa tvister kan den avtalsslutande arbetstagarorganisationen i vissa fall föra talan direkt i Arbetsdomstolen. Den avtalsslutande arbetstagarorganisationen har under vissa förutsättningar möjlighet att föra talan för sina medlemmar eller före detta medlemmar. En arbetstagare som själv vill föra sin talan kan inte göra det direkt i Arbetsdomstolen utan måste alltid börja vid tingsrätt med möjlighet att överklaga till Arbetsdomstolen.

En tvist där en arbetstagare med stöd av de föreslagna reglerna om entreprenörsansvar riktar krav mot en entreprenör högre upp i entreprenadkedjan, dvs. mot någon annan än sin arbetsgivare, är sannolikt inte en arbetstvist, även om det inte kan uteslutas att en bedömning i det enskilda fallet skulle ge det resultatet.

Det kan argumenteras för att tvister som rör arbetstagarers krav enligt entreprenörsansvaret, även om de inte utgör arbetstvister, alltid bör handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Ett skäl som kan tala för det är att tvister om arbetstagarers lön utgör arbetstvister och handläggs enligt den lagen. I mål om arbetstagarers krav enligt entreprenörsansvaret kan det vidare bl.a. uppkomma tolkningsfrågor om ett kollektivavtals lönebestämmelser.

Även om en tvist enligt entreprenörsansvaret inte direkt rör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltså motsvarande frågor förväntas uppstå som ofta uppstår i arbetstvister. Mot den bakgrunden får Arbetsdomstolen anses vara mycket väl lämpad att hantera tvister gällande entreprenörsansvar. En ordning där tvister om det lagreglerade entreprenörsansvaret handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister kan skapa förutsättningar för en mer sammanhållen rättsutveckling och underlätta praxisbildning på området.

Mot en sådan ordning talar dock att Arbetsdomstolen skulle kunna komma att handlägga många mål som inte utgör arbetstvister och som inte heller rör tolkning av kollektivavtal. Det kan t.ex. vara fråga om invändningar från entreprenörer om att de inte alls utgör ett ansvarigt subjekt enligt lagen eller rena bevisfrågor, exempelvis om arbetstagarerna har fått ersättning för en i och för sig ostridig lönefordran på annat sätt.

Utifrån hur entreprenörsansvaret enligt denna lagrådsremiss föreslås vara uppbyggt skulle sannolikt ändå tyngdpunkten i eventuella tvister om entreprenörsansvaret röra riktigheten av framställda krav utifrån den lön arbetstagaren haft rätt till i förhållande till arbetsgivaren. Sådana frågor ligger väl inom ramen för vad som normalt omfattas av en arbetstvist och som Arbetsdomstolen i egenskap av specialdomstol ofta hanterar som enda eller sista instans.

Regeringen anser sammantaget att det är lämpligt att mål om arbetstagarers rätt till ersättning enligt entreprenörsansvaret handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister, något som *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* och *LO* ställer sig positiva till. Samma bedömning görs vad gäller mål om skadestånd på grund av brott mot informations-skyldigheten.

En sådan reglering bör utformas på så sätt att uppdragsgivare och huvudentreprenörer anses som arbetsgivare i förhållande till arbetstagaren vid tillämpning av lagen om rättegången i arbetstvister. Det bör även anges att arbetstagaren ska anses som arbetstagare hos uppdragsgivaren eller huvudentreprenören. Med en sådan reglering skulle en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i kunna väcka talan mot uppdragsgivaren eller huvudentreprenören vid Arbetsdomstolen som första instans, om kollektivavtal gäller mellan organisationen och entreprenören eller om arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal som entreprenören är bunden av, se 2 kap. 1 § och 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister. Det framstår som en naturlig följd av ett system som innebär att en entreprenör kan ansvara för lönen till en arbetstagare hos en underentreprenör längre ned i entreprenadkedjan att entreprenören också i viss mån likställs med arbetsgivaren i processuellt hänseende.

Även vid tillämpningen av reglerna om tvisteförhandling i medbestämmandelagen bör uppdragsgivaren och huvudentreprenören anses som arbetsgivare i förhållande till arbetstagaren.

Det kan också nämnas att krav enligt entreprenörsansvaret bör kunna framställas i ett mål om betalningsföreläggande enligt lagen (1990:746) om betalningsföreläggande och handräckning samt lagen (1991:852) om betalningsföreläggande för fordringar i arbetstvister. Som *Kronofogdemyndigheten* framhåller kan ett sådant förfarande generellt sett vara enklare, billigare och snabbare än domstolsförfarandet.

Frågan om tillämplig rättegångsordning för tvister mellan näringsidkare

Tvister som endast rör uppdragsgivarens eller huvudentreprenörens regressrätt på grund av att de betalat enligt det lagreglerade entreprenörsansvaret torde aldrig kunna anses utgöra en arbetstvist. Även om tolkningsfrågor rörande kollektivavtal skulle kunna uppkomma även i regresstvister mellan näringsidkare, exempelvis i den situationen att någon som regresskravet riktas mot anser att ett för högt belopp betalats ut, talar starka skäl för att sådana tvister bör hanteras av de allmänna domstolarna.

Det kan erinras om att det enligt lagen om rättegången i arbetstvister finns en möjlighet att handlägga andra tvister gemensamt med tvister som omfattas av lagen om rättegången i arbetstvister om domstolen finner det lämpligt.

Svensk domsrätt för mål om entreprenörsansvar och skadestånd

I tvister om utstationerade arbetstagarers rätt till ersättning enligt entreprenörsansvaret kan frågan uppkomma vilket lands domstol som är behörig att pröva tvisten. Detsamma gäller mål om utstationerade arbetstagarers rätt till skadestånd på grund av brott mot arbetsgivares, uppdragsgivares och huvudentreprenörers informationsskyldighet, se avsnitt 4.7.

Enligt promemorian bör sådana mål få tas upp av svensk domstol även när det rör en utstationerad arbetstagares krav.

Svenska institutet för europapolitiska studier är tveksam till om det i promemorian har gjorts en tillräcklig analys av om svensk domstol är behörig att avgöra tvister i alla tänkbara situationer som kan uppstå kring entreprenörsansvaret. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* däremot instämmer i bedömningen att det enligt EU-rätten är möjligt att införa en sådan regel om svensk domstols behörighet. *LO* har inget att erinra om avseende de internationella privaträttsliga dimensionerna av regeringens förslag. Övriga remissinstanser berör inte förslaget särskilt.

Den viktigaste unionsrättsakten för att bestämma domsrätt på privaträttens område är Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område, Bryssel I-förordningen. I Bryssel I-förordningen finns det allmänna bestämmelser om vilken medlemsstats domstol som kan pröva en privaträttslig tvist. Där finns också särskilda bestämmelser om domstols behörighet vid tvister om anställningsavtal. För tvister om kollektivavtal tillämpas de allmänna bestämmelserna.

Behörighetsreglerna i Bryssel I-förordningen anses vara uttömmande. Enligt artikel 67 i förordningen ska förordningen dock inte påverka tillämpningen av de bestämmelser som, på särskilda områden, reglerar domstols behörighet eller erkännande eller verkställighet av domar och som finns i unionsrättsakter eller i nationell lagstiftning som harmoniserats för att genomföra sådana rättsakter.

Enligt artikel 5 i utstationeringsdirektivet ska medlemsländerna vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i direktivet inte följs. De ska i synnerhet sörja för att arbetstagarna eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden när det gäller att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet. Av artikel 6 i utstationeringsdirektivet framgår att talan, för att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3 i det direktivet, ska kunna väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad, utan att detta i förekommande fall påverkar möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet väcka talan i en annan stat.

För att se till att skyldigheterna enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet fullgörs, ska medlemsstaterna enligt artikel 11.1 i tillämpningsdirektivet bl.a. säkerställa att det finns en rätt för utstationerade arbetstagare att inleda rättsliga och administrativa förfaranden, även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade, i de fall då arbetstagarna anser att de drabbats av förlust eller skada på grund av att tillämpliga bestämmelser inte följts.

Enligt artikel 11.2 ska bestämmelserna i artikel 11.1 gälla utan att det påverkar behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna enligt vad som föreskrivs särskilt i relevanta unionsrättsakter eller internationella konventioner.

I detta sammanhang kan nämnas att fråga inte är om att ta ställning till om svensk domstol är behörig att avgöra tvister i alla tänkbara situationer som kan uppstå kring entreprenörsansvaret. Det handlar i stället om sådana tvister som rör utstationerade arbetstagares krav. Frågan om svensk

domsrätt i andra tvister, tvister mellan näringsidkare, behandlas senare i detta avsnitt.

Det föreslagna entreprenörsansvaret avser, såvitt gäller ansvaret för utstationerade arbetstagares lön, skyldigheter som följer av tillämpningsdirektivet. Entreprenörsansvaret handlar också om att säkerställa rättigheter och skydd för utstationerade arbetstagare enligt utstationeringsdirektivet. En skadeståndssanktionerad rätt att få viss information om relevanta aktörer i entreprenadkedjan utgör en viktig del av det skyddet. Det får anses följa av utstationerings- och tillämpningsdirektiven att medlemsländerna har möjlighet att införa regler om att de nationella domstolarna ska vara behöriga att pröva mål om nu berörda rättigheter och skyldigheter, vid sidan av annan reglering av domstols behörighet på EU-nivå. Svensk domstol bör därför vara behörig att pröva mål som rör utstationerade arbetstagares rätt till ersättning enligt entreprenörsansvaret och mål om sådana arbetstagares rätt till skadestånd för brott mot informationsskyldigheten. Det är lämpligt att detta kommer till uttryck i lagen.

Enligt utstationeringslagen får utstationerade arbetstagare föra talan vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad när det gäller mål om sådana arbets- och anställningsvillkor som de ska garanteras enligt den lagen. Det är lämpligt att utstationerade arbetstagare ges samma möjlighet i mål om entreprenörsansvar.

Frågan om svensk domsrätt för mål mellan näringsidkare

Mål mellan näringsidkare som ingår i en entreprenadkedja och som kan uppkomma med anledning av den nya lagen kan inte anses röra rättigheter och skydd för utstationerade arbetstagare enligt tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet. Det är därför tveksamt om direktiven kan sägas ge utrymme för att reglera svensk domsrätt för mål om t.ex. regressrätt mellan näringsidkare vid sidan av Bryssel I-förordningen. Någon sådan reglering föreslås därför inte. Frågan om domsrätt för sådana mål får alltså avgöras av sedvanliga regler om domstols behörighet, främst Bryssel I-förordningen. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* instämmer i den bedömningen.

4.10 Skatte- och insolvensfrågor

4.10.1 Ansvaret för skatter och avgifter

Regeringens bedömning: Det behövs inga lagändringar när det gäller ansvaret för skatter och avgifter till det allmänna med anledning av förslaget om entreprenörsansvar.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Enligt *Arbetsdomstolen* bör det övervägas att införa en bestämmelse om att arbetstagaren till den betalningsansvarige ska vara skyldig att lämna sådan information så att den betalningsansvarige kan uppfylla sin eventuella skyldighet att göra skatteavdrag och betala avgifter till det allmänna. Enligt *Ekobrottsmyndigheten* bör det, om en lag om entreprenörsansvar införs, utvärderas om lagen kan utvidgas till

att även omfatta svarta löner och därtill hörande skatter och avgifter. Enligt *Skatteverket* bör entreprenörsansvaret utvidgas till att omfatta fall när arbetsgivaren har betalat ut lön till sina arbetstagare men inte betalat avdragna skatter och arbetsgivaravgifter till staten, i vart fall som ett andra steg. *Svenskt Näringsliv* delar inte bedömningen att betalning enligt ett entreprenörsansvar bör ses som ersättning för arbete enligt skatterätten. *Svenskt Näringsliv* framför också att förslaget skulle leda till rättsosäkerhet för den som har att betala skatter och avgifter grundat på entreprenörsansvaret. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning

Ansvar för skatter och avgifter

Ett entreprenörsansvar innebär att någon annan än arbetsgivaren betalar ersättning till en arbetstagar motsvarande utebliven lön. En särskild fråga är hur ett entreprenörsansvar förhåller sig till ansvaret för skatter och avgifter till det allmänna. Utgångspunkten för att avgöra om det enligt svensk rätt finns en skyldighet att göra skatteavdrag och att betala arbetsgivaravgifter är om ersättning för arbete har betalats ut av entreprenören.

Enligt promemorian ska en ersättning som en entreprenör betalar till en underentreprenörs anställda betraktas som ersättning för arbete. *Svenskt Näringsliv* delar inte promemorians bedömning. Enligt *Svenskt Näringsliv* bygger de aktuella regelverken om skatter och avgifter på att den som utger ersättningen har ställning som arbetsgivare i förhållande till den som mottar ersättningen. Föreningen anger att entreprenören till skillnad från arbetsgivaren inte har nödvändig insyn i underentreprenörens och arbetstagarens skatterättsliga förhållanden.

Regeringen delar dock bedömningen som gjorts i promemorian, dvs. att en ersättning som en entreprenör betalar till en underentreprenörs anställda ska betraktas som ersättning för arbete med hänsyn till ansvaret för skatter och avgifter till det allmänna. Liknande bedömningar gjordes både i SOU 2015:38 och i Ds 2016:6. Vidare anförde *Skatteverket* i remissvaret över SOU 2015:38 att reglerna om skatteavdrag, arbetsgivaravgifter och kontrolluppgifter kommer att gälla en entreprenör som betalar enligt entreprenörsansvaret.

Den aspekt som *Svenskt Näringsliv* tar upp om entreprenörers bristande insyn i underentreprenörens och arbetstagarens skatterättsliga förhållanden innebär visserligen att det kan vara svårt för en entreprenör att hantera frågor om skatter och avgifter till det allmänna. Den aspekten innebär dock inte att någon annan bedömning bör göras än vad som görs i promemorian i fråga om hur ersättning enligt ett entreprenörsansvar bör bedömas skatterättsligt. Detta innebär till att börja med att för arbetstagaren, förutsatt att denne är skattskyldig i Sverige, är ersättningen skattepliktig i inkomstlagen tjänst enligt inkomstskattelagen (1999:1229). Vad gäller arbetsgivaravgifter är huvudregeln att sådana ska betalas på all skattepliktig ersättning för utfört arbete i enlighet med socialavgiftslagen (2000:980). Det är den som utger avgiftspliktig ersättning som ska betala arbetsgivaravgifter. Den som betalar ut ersättning för arbete som är skattepliktig enligt inkomstskattelagen ska, enligt skatteförfarandelagen (2011:1244), göra skatteavdrag. Den som är skyldig att göra skatteavdrag

eller betala arbetsgivaravgifter ska lämna en skattedeklaration – arbetsgivardeklaration – i vilken skatteavdrag och arbetsgivaravgifter ska redovisas. Årlig kontrolluppgift ska enligt nu gällande bestämmelser lämnas av den som har gett ut ersättning som utgör intäkt i inkomstslaget tjänst. Även den som har gett ut ersättning för arbete till en fysisk person ska lämna kontrolluppgift om ersättningen utgör intäkt i inkomstslaget näringsverksamhet och utgivaren har gjort eller har varit skyldig att göra skatteavdrag från ersättningen.

Uppgifter om bl.a. utbetalda ersättningar för arbete ska framöver lämnas löpande till Skatteverket på individnivå, dvs. per betalningsmottagare. Uppgifterna ska normalt lämnas månadsvis i en arbetsgivardeklaration i stället för årligen i en kontrolluppgift. De flesta bestämmelserna träder i kraft den 1 juli 2018. För uppgiftsskyldiga som ska föra en personalliggare och som vid ikraftträdandet har fler än 15 anställda, ska bestämmelserna tillämpas från och med den 1 juli 2018. För övriga uppgiftsskyldiga ska bestämmelserna tillämpas från och med den 1 januari 2019 (prop. 2016/17:58).

Skatter och avgifter för utstationerade arbetstagare

Artikel 12 i tillämpningsdirektivet reglerar en entreprenörs ansvar i förhållande till en underentreprenörs arbetstagare. Däremot reglerar artikeln inte en entreprenörs ansvar gentemot myndigheter i fråga om t.ex. inbetalning av arbetstagarens inkomstskatt eller betalning av sociala avgifter. Omfattningen av entreprenörens ansvar för betalning av skatter och avgifter till det allmänna framgår i stället av gällande svenska regler.

En redogörelse för de bestämmelser som aktualiseras vid en sådan bedömning finns i Ds 2017:30, s. 108–112.

Det kan i sammanhanget nämnas att Skatteverket den 21 juni 2017 har lämnat promemorian Beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige till Finansdepartementet (Fi/2017/02786/S3). Promemorian har remitterats och frågan bereds inom Finansdepartementet. I budgetpropositionen för 2018 gör regeringen bedömningen att bestämmelser om beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige bör införas. Utländska företag som saknar fast driftställe i Sverige och som bedriver viss verksamhet här bör omfattas av bestämmelserna om skatteavdrag, registreringsskyldighet, F-skatt och uppgiftsskyldighet på samma sätt som svenska företag som bedriver motsvarande verksamhet. Avsikten är att proposition ska lämnas under våren 2018 och att de kommande förslagen ska träda i kraft den 1 januari 2019 (prop. 2017/18:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.31).

Det behövs inga lagändringar i fråga om ansvaret för skatter och avgifter

Det kan givetvis uppkomma situationer då det är svårt för en entreprenör som är betalningsskyldig enligt entreprenörsansvaret att göra korrekta bedömningar i fråga om skatter och avgifter till det allmänna. *Svenskt Näringsliv* påpekar några av de frågor som den ansvarige entreprenören kan behöva ställa sig, t.ex. om underentreprenören har fast driftställe i Sverige och hur lång tid arbetstagarens vistelse i Sverige är tänkt att vara. Svenskt Näringsliv framhåller också att det finns kraftiga sanktioner på

skatteområdet. Enligt föreningen skulle förslaget leda till stor rättsosäkerhet och det kan inte läggas till grund för lagstiftning.

Särskilt i utstationeringssituationer kan det självfallet i vissa fall vara svårt för en entreprenör att hantera frågor om skatter och avgifter till det allmänna. Det kommer att ställas höga krav på en entreprenör som ska betala ersättning till en underentreprenörs anställda att på ett korrekt sätt kunna göra de bedömningar som krävs. Det kan uppkomma situationer då förhållandena är osäkra, bl.a. därför att entreprenören inte har säker kunskap om de förhållanden som avgör bedömningen enligt gällande regelverk.

Enligt *Arbetsdomstolen* bör det övervägas att införa en bestämmelse om att arbetstagaren till den betalningsansvarige ska vara skyldig att lämna sådan information att den betalningsansvarige kan uppfylla sin eventuella skyldighet. Domstolen påpekar att en arbetsgivare normalt känner till dessa förhållanden medan en uppdragsgivare eller huvudentreprenör inte kan antas göra det.

Regeringen anser att en sådan skyldighet som Arbetsdomstolen föreslår inte bör införas. Det vore att lägga en alltför stor börda på arbetstagaren. Det är inte heller säkert att arbetstagaren har tillgång till all relevant information.

Det bör inte heller uttömmande anges vilka regler entreprenören har att tillämpa i fråga om skatter och avgifter till det allmänna. Inte heller bör ersättning enligt entreprenörsansvaret i utstationeringssituationer undantas från skattelagstiftningen i Sverige, då detta skulle kunna uppmuntra till kringgåenden.

I många fall bör en entreprenör tillsammans med arbetstagaren som framställer krav på entreprenörsansvaret och arbetsgivaren kunna reda ut de förhållanden entreprenören behöver veta för att handla korrekt. I sammanhanget kan också nämnas att Skatteverket på sin hemsida tillhandahåller information om beskattning av utländsk arbetskraft.

I de fall entreprenören är osäker i något avseende, t.ex. om arbetstagaren är skattskyldig i Sverige, torde detta leda till att entreprenören väljer att följa huvudreglerna när det gäller betalning av skatter och avgifter samt skatteavdrag för preliminär skatt i Sverige och göra skatteinbetalningar i sådan omfattning som krävs för att uppfylla dessa regler för att undvika att drabbas av sanktioner. Skulle det senare komma fram att det betalats för mycket i något avseende finns det möjlighet att begära omprövning.

För det fall en arbetstagare varken skulle vara skattskyldig i Sverige eller omfattas av den svenska sociala trygghetslagstiftningen finns inga skyldigheter för entreprenören att göra skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter i Sverige. Vilka eventuella skyldigheter som skulle kunna uppkomma i dessa hänseenden för en entreprenör i förhållande till utländska regelverk får bedömas i varje enskilt fall med beaktande av bestämmelserna i berörd rättsordning. T.ex. gäller att personer som omfattas av ett annat lands sociala trygghetslagstiftning enligt bestämmelserna om utsändning i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen är inte försäkrade för social trygghet i Sverige. För dessa personer ska det inte betalas avgifter enligt svensk lagstiftning, utan enligt det lands lagstiftning som en person ska omfattas av enligt nämnda förordning.

Enligt *Ekobrottsmyndigheten* skulle det kunna vara positivt ur ett brottsförebyggande perspektiv att en entreprenör som anlitar en underentreprenör har ett ansvar för ej redovisade skatter och avgifter hos underentreprenören även då svart lön har utbetalats. Enligt *Ekobrottsmyndigheten* bör det senare utvärderas om en eventuell lag skulle kunna utvidgas till att även omfatta svarta löner och därtill hörande skatter och avgifter.

Enligt *Skatteverket* bör entreprenörsansvaret utvidgas till att omfatta fall när arbetsgivaren har betalat ut lön till sina arbetstagare men inte betalat avdragna skatter och arbetsgivaravgifter till staten, i vart fall som ett andra steg. I dessa fall bör enligt *Skatteverket* uppdragsgivaren bli skyldig att betala såväl de avdragna skatterna för de anställda och de ej betalda arbetsgivaravgifterna. För det fall uppdragsgivaren inte heller betalar de anställdas skatter och arbetsgivaravgifter bör enligt *Skatteverket* även huvudentreprenören kunna ansvara för att dessa skatter och avgifter betalas. Om detta förslag inte är möjligt att genomföra i detta sammanhang är det enligt *Skatteverket* lämpligt att ta upp detta förslag i ett andra steg för att ytterligare säkra sund konkurrens.

Det ligger inte inom ramen för detta lagstiftningsarbete att överväga ett entreprenörsansvar i andra fall än då arbetstagaren inte fått lön. Det är också den situationen som regleringen i artikel 12 i tillämpningsdirektivet i första hand tar sikte på.

Sammanfattningsvis finns det inte behov av några lagändringar såvitt gäller ansvaret för skatter och avgifter till det allmänna på grund av införandet av ett entreprenörsansvar. Om det införs ett entreprenörsansvar enligt den förslagna lagen ska alltså, enligt redan gällande rätt, en uppdragsgivare eller huvudentreprenör som på grund av entreprenörsansvaret blir ansvarig för att betala lön till en arbetstagare hos en underentreprenör normalt göra avdrag för och inbetalning av preliminär skatt (arbetstagarens inkomstskatt) samt betala arbetsgivaravgifter, allmän löneavgift och särskild löneskatt, om aktuellt i det enskilda fallet.

Med hänsyn till de svårigheter som kan finnas bör dock den fortsatta rättstillämpningen följas noggrant.

Att den regressrätt som kan ha aktualiserats på grund av att en entreprenör fullgör sitt entreprenörsansvar bör omfatta skatt och avgifter till det allmänna behandlas i avsnitt 4.5.7.

4.10.2 Förhållandet till lönegaranti och andra insolvensfrågor

Regeringens bedömning: Det behövs inga lagändringar när det gäller entreprenörsansvarets förhållande till lönegaranti eller insolvensfrågor i övrigt.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Företagarna*, *Sveriges Byggindustrier*, *Installatörsföretagen* och *Svenskt Näringsliv* har flera synpunkter på det i promemorian lämnade förslagets förhållande till lönegaranti och andra insolvensfrågor. Enligt *Sveriges Byggindustrier* vore det naturligt om

entreprenören får förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs. Enligt *Kronofogdemyndigheten* saknas det en redogörelse för om och i så fall hur entreprenörsansvaret kan aktualiseras vid uppdragsgivarens eller huvudentreprenörens insolvens. *Näringslivets regelnämnd* anser att det inte har gjorts en tillräcklig analys av entreprenörsansvarets koppling till konkurslagstiftningen och av vad som händer när en underentreprenör går i konkurs. *Trafikverket* anför att det inte framgår av förslaget hur lagen är tänkt att tillämpas i förhållande till exempelvis regleringar av lönefordringar i anledning av konkurs. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning

Lönegaranti och insolvensfrågor

En arbetstagare som har en lönefordran har enligt svensk rätt möjlighet att ansöka om att arbetsgivaren ska försättas i konkurs. Om arbetsgivaren har försatts i konkurs har arbetstagaren förmånsrätt till betalning av vissa lönekrav framför flertalet övriga fordringsägare i konkursen enligt förmånsrättslagen (1970:979). Staten kan också betala ersättning i form av lönegaranti för en arbetstagares lönefordran enligt lönegarantilagen (1992:497).

Möjligheten att initiera ett konkursförfarande mot arbetsgivare som inte på förfalldagen betalar ut lön utgör ett viktigt instrument för att säkra arbetstagares krav på lön för utfört arbete. Förfarandet är relativt snabbt och förmånsrätten och rätten till lönegaranti innebär goda möjligheter för arbetstagaren att faktiskt få betalt i enlighet med sin fordran.

Enligt *Näringslivets regelnämnd* har det inte gjorts en tillräcklig analys av entreprenörsansvarets koppling till konkurslagstiftningen och av vad som händer när en underentreprenör går i konkurs. Enligt nämnden skulle en huvudentreprenör få incitament att utöka kontrollen av de företag de avser att skriva kontrakt med, vilket skulle kunna driva upp kostnaderna och påverka konkurrensen negativt. Regeringen vill framhålla att det är en önskvärd följd av ett entreprenörsansvar att det görs mer noggranna kontroller av företagen i en entreprenadkedja. Ett entreprenörsansvar kan förväntas ha betydande preventiva effekter, vilka väl uppväger de risker ett sådant ansvar kan medföra och som har behandlats i avsnitt 4.1.

En särskild fråga är hur ett entreprenörsansvar förhåller sig till lönegarantisystemet. Vissa remissinstanser, t.ex. *Företagarna*, befarar att promemorians förslag om ett entreprenörsansvar kan få effekten att en arbetstagare i stället för att försätta sin arbetsgivare som inte kan betala lön i konkurs använder sig av entreprenörsansvaret. Enligt *Företagarna* skulle detta leda till att konkurrensen snedvrids, eftersom företag som borde försättas i konkurs i stället kan fortsätta sin verksamhet. *Sveriges Byggindustrier* anser att en sådan modell är oförenlig med en fungerande marknad. Enligt *Svenskt Näringsliv* torde ett konkursförfarande normalt sett te sig relativt krångligt och riskfyllt för en arbetstagare jämfört med ett entreprenörsansvar. De flesta torde enligt *Svenskt Näringsliv* välja entreprenörsansvaret framför ett konkursförfarande med konsekvensen att oseriösa företag kan fortsätta sin verksamhet på bekostnad av de seriösa. Enligt *Sveriges Byggindustrier* bidrar även de enligt organisationens mening mycket korta fristerna till risken att entreprenörsansvaret primärt

kommer att göras gällande i stället för systemet för lönegarantin. *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* framhåller vidare att förslaget om ett entreprenörsansvar mot denna bakgrund kan få till följd att bygg- och anläggningsbranschen inte kommer att belasta lönegarantisystemet i någon större utsträckning, trots att branschen även framöver kommer att betala för lönegarantisystemet, varför kostnaden för entreprenörerna blir den dubbla.

Det är inte önskvärt med en utveckling där ekonomiskt sett tvivelaktiga aktörer kan fortsätta att bedriva verksamhet genom att någon annan aktör enligt entreprenörsansvaret ansvarar för utbetalning av lönen. En sådan ordning framstår som kontraproduktiv i förhållande till syftet med ett entreprenörsansvar. Enligt regeringen kan det visserligen inte uteslutas att det kan förekomma att vissa arbetstagare väljer att använda sig av ett entreprenörsansvar i stället för att försätta arbetsgivaren i konkurs och få ersättning genom lönegarantisystemet. Enligt regeringen bör dock inte de farhågor som vissa remissinstanser framfört i denna del överdrivas.

Det får förutsättas att arbetstagare och deras arbetstagarorganisationer kommer att fortsätta försöka utverka betalning av lön via förmånsrätten och lönegarantisystemet vid konkurs när den bristande betalningen beror på ekonomiska faktorer hos arbetsgivaren, även om ett entreprenörsansvar införs. Det kan antas att detta ofta sker parallellt med ett förfarande enligt entreprenörsansvaret. Som utvecklas i avsnitt 4.5.1 bör dock inte några formella krav ställas upp på att arbetstagaren först har försökt utverka betalning av lön på annat sätt, exempelvis genom förmånsrätten vid konkurs eller lönegarantisystemet.

En arbetstagare som inte fullt ut kan få ersättning för sitt löneanspråk vid en konkurs och då använder sig av entreprenörsansvaret får som anförs i avsnitt 4.5.5 avräkna eventuell lönegaranti som betalats ut till arbetstagaren från krav enligt entreprenörsansvaret. Även andra sätt som en arbetstagare blir tillgodosedd för den uteblivna lönen bör, som utvecklas i det avsnittet, räknas av från krav enligt entreprenörsansvaret. Det gäller även t.ex. regleringar av lönefordringar i anledning av konkurs.

Vissa remissinstanser, t.ex. *Svenskt Näringsliv*, anger att en entreprenörs regressfordran ofta skulle vara av begränsat värde eftersom den endast skulle utgöra en oprioriterad fordran i en eventuell konkurs, se vidare avsnitt 4.5.7. Enligt *Sveriges Byggindustrier* vore det naturligt om entreprenören får förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs. Regeringen ser dock inte något skäl att i detta sammanhang överväga ändringar av regleringen om förmånsrätt.

Kronofogdemyndigheten väcker frågan om och i så fall hur entreprenörsansvaret kan aktualiseras vid uppdragsgivarens eller huvudentreprenörens insolvens. Som framgår i avsnitt 4.5.2 bör huvudentreprenören kunna bli ansvarig om uppdragsgivaren inte betalar eller inte kan nås. Det bör inte ha någon betydelse om den uteblivna betalningen från uppdragsgivaren beror på att denne blivit insolvent eller på något annat förhållande. Det bör vara tillräckligt att betalning från den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör uteblir, oavsett vilket skälet till detta är. Skulle uppdragsgivaren eller huvudentreprenören gå i konkurs bör arbetstagaren kunna göra gällande en eventuell fordran på ersättning enligt entreprenörsansvaret i konkursen.

Utstationerade arbetstagares rätt till lönegaranti

När det gäller utstationerade arbetstagares rätt till lönegaranti är läget något oklart. Det kan dock inte uteslutas att en utstationerad arbetstagare kan ha rätt till lönegaranti i Sverige. En redogörelse för de bestämmelser som aktualiseras vid en sådan bedömning finns i Ds 2017:30, s. 114–115. Oavsett om den utstationerade arbetstagaren har fått ersättning enligt det svenska lönegarantisystemet eller enligt motsvarande utländskt system så ska beloppet räknas av från det krav som framställs med stöd av entreprenörsansvaret.

4.11 Förslagets förhållande till EU-rätten och övriga internationella åtaganden

4.11.1 En sammanhållen EU-rättslig bedömning

Regeringens bedömning: Förslagen är förenliga med EU-rätten.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* anser att promemorians förslag är förenligt med tillämpningsdirektivet och unionsrätten i övrigt. *Svenska institutet för europapolitiska studier* delar bedömningen om förenlighet med EU-rätten. *LO* anser att det av tillämpningsdirektivet följer ett krav på att ett entreprenörsansvar ska införas i svensk rätt. *Företagarna* anför att de föreslagna åtgärderna kan ifrågasättas såväl vad gäller skyddsbehovet som avseende proportionaliteten. *Kommerskollegium* anser att promemorians förslag om ett generellt entreprenörsansvar med tyngdpunkten på arbetsgivarens uppdragsgivare är en förbättring jämfört med tidigare förslag, som innebar ett ansvar för samtliga led men bara gällde vid utstationering. *Konkurrensverket* anser att en direktivnära implementering av EU-direktiv är att föredra, såvida det inte finns goda skäl för en överimplementering och föredrar promemorians huvudförslag framför tidigare förslag som gällde samtliga led. *Fastigo* anser att ett entreprenörsansvar, som är en ny företeelse i svensk rätt, bör regleras med försiktighet. *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier*, *Installatörsföretagen* och *Plåt & Ventföretagen* anser att promemorians förslag innebär en omotiverad överimplementering och att ett entreprenörsansvar inte är motiverat eller proportionellt bl.a. då det inte visats något skyddsbehov. *Svenskt Näringsliv* anser också att den fria rörligheten för tjänster motverkas. *Tillväxtverket* anser att behovet av en reglering som går längre än tillämpningsdirektivet framstår som oklart. *Näringslivets regelnämnd* ifrågasätter om förslaget är förenligt med EU-rättens princip om proportionalitet och en väl fungerande inre marknad för varor och tjänster.

Skälen för regeringens förslag: Sverige är som medlemsstat i EU genom tillämpningsdirektivet skyldigt att införa ett entreprenörsansvar i vissa branscher eller att vidta andra lämpliga åtgärder. Nuvarande bestämmelser i svensk lagstiftning bedöms inte vara tillräckliga. Det finns en kollektivavtalslösning som i byggbranschen bör innebära ett reellt skydd för arbetstagare i entreprenadkedjor som inte får lön av arbetsgivaren. Det kan dock inte uteslutas att kollektivavtalslösningen i enskilda

fall inte är tillämplig. Dessutom har kollektivavtal en viss giltighetstid och kan vara föremål för omförhandling i olika delar i samband med att avtalet löper ut eller sägs upp. Det bör därför genom lagstiftning säkerställas att utstationerade arbetstagare ges det skydd som ska gälla enligt tillämpningsdirektivet. Ett lagreglerat entreprenörsansvar säkerställer ett korrekt genomförande av artikel 12 i tillämpningsdirektivet.

Det är viktigt att ett system för entreprenörsansvar är förenligt med tillämpningsdirektivet och EU-rätten i övrigt. Vissa remissinstanser ifrågasätter om ett sådant entreprenörsansvar som föreslås i denna lagrådsremiss är förenligt med EU-rätten, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier* och *Näringslivets regelnämnd*. Andra remissinstanser anser att ett sådant entreprenörsansvar är förenligt med EU-rätten, bl.a. *Arbetsdomstolen*. *Svenska institutet för europapolitiska studier* anför att det inte synes ha någon diskriminerande effekt gentemot utländska företag och att åtgärderna förefaller vara proportionella i förhållande till EU-rättens krav på att de inte får begränsa den fria rörligheten av tjänster. Enligt regeringen bör den EU-rättsliga bedömningen ta sin utgångspunkt i de skyldigheter Sverige har enligt tillämpningsdirektivet.

Ett entreprenörsansvar syftar framför allt till att motarbeta förekomsten av osund konkurrens i bygg- och anläggningssektorn och till att skydda arbetstagares lönefordran. Det resultat ett entreprenörsansvar syftar till kan enligt regeringens mening inte uppnås med mindre långtgående åtgärder. Vissa remissinstanser förordar, som behandlas i avsnitt 4.1, en försäkringslösning. En sådan skulle visserligen kunna ge arbetstagare ett särskilt skydd i entreprenadkedjor men kan inte på samma sätt som ett entreprenörsansvar förväntas bidra till en sund marknad med konkurrens på lika villkor.

Lagrådsremissens förslag går längre än vad artikel 12 i tillämpningsdirektivet kräver när det gäller vilka entreprenörer som ska kunna bli ansvariga. I lagrådsremissen föreslås att arbetsgivarens uppdragsgivare ska ansvara i första hand och huvudentreprenören i andra hand. Enligt tillämpningsdirektivets grundmodell ska ansvaret omfatta endast arbetsgivarens uppdragsgivare. När det gäller inom vilka branscher entreprenörsansvaret ska tillämpas och vilken lön ansvaret ska omfatta kan det diskuteras om lagrådsremissens förslag går längre än vad som följer av direktivet.

Det finns i artikel 12.4 i tillämpningsdirektivet en möjlighet att införa ett entreprenörsansvar även när det gäller andra typer av verksamheter, om det är förenligt med unionsrätten. Det är också möjligt att föreskriva ett striktare ansvar, om regleringen är icke-diskriminerande och står i proportion till syftet med regleringen.

Flera remissinstanser anser att det är olämpligt att införa ett entreprenörsansvar som går längre än direktivets grundmodell och ifrågasätter om ett sådant entreprenörsansvar som föreslås i denna lagrådsremiss uppfyller kraven på proportionalitet. *Svenskt Näringsliv*, *Installatörsföretagen* och *Näringslivets regelnämnd* m.fl. anser att promemorians förslag innebär en omotiverad överimplementering. Näringslivets regelnämnd anför att en överimplementering som utgångspunkt bör undvikas då det medför extra kostnader för svenska företag men inte nödvändigtvis skapar motsvarande vinster för samhället samt då det

fragmenterar den inre marknaden och således hämmar förutsättningarna för den fria rörligheten. *Tillväxtverket* anser att förslaget effekter är svåra att bedöma, att det kan medföra negativa konsekvenser och att ett mer begränsat entreprenörsansvar i enlighet med tillämpningsdirektivet bör övervägas närmare. *Fastigo* anser att ett entreprenörsansvar, som är en ny företeelse i svensk rätt, bör regleras med försiktighet. Andra remissinstanser anser att promemorians förslag huvudsakligen är lämpliga och att det bör införas ett entreprenörsansvar som går längre än vad som utgör utgångspunkten i tillämpningsdirektivet, t.ex. *LO*.

Det föreslås i denna lagrådsremiss att entreprenörsansvaret ska tillämpas utan åtskillnad både i inhemska situationer och i utstationeringssituationer. Både företag och arbetstagare likabehandlas alltså oavsett nationalitet och oavsett om det rör sig om en utstationeringssituation eller inte. Frågan om förslagen skulle vara direkt diskriminerande aktualiseras därför inte.

I lagrådsremissen föreslås som nämnts ett ansvar för arbetsgivarens uppdragsgivare i första hand och ytterst för huvudentreprenören, något som går utöver tillämpningsdirektivets grundmodell, se vidare avsnitt 4.5.2. Det kan vara svårare för en aktör i Sverige att kontrollera ett utländskt företag jämfört med ett svenskt företag. Det skulle kunna leda till att det ses som mindre attraktivt att anlita utländska företag som underentreprenörer i en svensk bygg- eller anläggningsentreprenad. Ett ansvar som gäller även huvudentreprenören skulle med ett sådant resonemang kunna leda till att denne vill undvika att det anlitas exempelvis utländska företag i entreprenaden för att minimera risken för att behöva betala i enlighet med entreprenörsansvaret. En sådan ordning skulle kunna hävdas vara indirekt diskriminerande eller annars innebära ett hinder mot den fria rörligheten för tjänster. Sådana hinder mot rörligheten kan rättfärdigas med att inskränkningen är motiverad utifrån skyddsvärda intressen, förutsatt att åtgärden är proportionerlig. Det behöver alltså bedömas om det resultat förslaget syftar till enklare kan uppnås på ett annat sätt. Enligt regeringens mening är så inte fallet.

Ett ansvar i ett led skulle innebära särskilda risker för kringgående och missbruk då det möjliggör att en entreprenadkedja konstrueras på ett sådant sätt att entreprenörsansvaret blir svårt att utkräva. Ett tomt bolag skulle t.ex. kunna placeras i det led där entreprenörsansvaret skulle kunna göras gällande. Ett alternativ skulle kunna vara ett ansvar i ett led med en missbruksregel, som exempelvis kan innebära att ansvaret flyttas upp ett led endast om ett kringgående av regelverket har skett. En missbruksregel av berört slag skulle dock innebära att det kan ta längre tid och bli mer komplicerat för arbetstagaren att få ut sin lön. Ett annat alternativ skulle kunna vara ett solidariskt ansvar i samtliga led mellan arbetsgivaren och den ursprungliga beställaren. Enligt regeringens mening kan syftet dock uppnås med en mindre långtgående reglering, nämligen ett ansvar för arbetsgivarens uppdragsgivare i första hand och ytterst för huvudentreprenören.

Regeringen anser att förslaget om ett ansvar för arbetsgivarens uppdragsgivare i första hand och för huvudentreprenören i andra hand kan motiveras. Förslaget får anses vara i linje med tillämpningsdirektivets syfte. En sådan modell, där tyngdpunkten i ansvaret ligger på uppdragsgivaren, innebär också en relativt begränsad avvikelse från tillämpningsdirektivets grundmodell. I jämförelse med ett ansvar i endast ett led

innebär det ett effektivare system och större möjligheter för en utstationerad arbetstagare att få ut sin lön och det bedöms också på ett mer effektivt sätt motverka missbruk i entreprenadkedjor.

Det föreslagna entreprenörsansvaret kan hävdas utgöra ett utvidgat system då det inte bara gäller inom byggverksamhet utan också inom anläggningsverksamhet. Enligt regeringen talar dock, som redogörs för i avsnitt 4.3.2, mycket för att anläggningsverksamhet omfattas av begreppet byggverksamhet enligt bilagan till utstationeringsdirektivet och därmed även av tillämpningsdirektivets grundmodell för ett entreprenörsansvar. Om ett entreprenörsansvar även inom anläggningsbranschen skulle anses utgöra en utvidgning, bedöms en sådan utvidgning vara begränsad och behövlig för ett effektivt skydd av utstationerade arbetstagare.

Det kan vidare diskuteras om förslaget innebär ett avsteg från tillämpningsdirektivets grundmodell då ansvaret föreslås omfatta den faktiska lönefordran och ansvaret inte föreslås vara begränsat till en miniminivå i utstationeringsdirektivets mening. Enligt regeringen innebär dock ett entreprenörsansvar som omfattar den faktiska lönefordran inte någon överimplementering. Enligt regeringen ligger det, som utvecklas i avsnitt 4.5.5, närmast till hands att tolka bestämmelserna om entreprenörsansvar i tillämpningsdirektivet på så sätt att de syftar till att ge arbetstagare en möjlighet att av en entreprenör få ut den lön arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren har rätt till. Bestämmelserna om entreprenörsansvar i tillämpningsdirektivet syftar dock inte i sig till att säkerställa att arbetstagaren i förhållande till den utstationerande arbetsgivaren har rätt till en viss nivå på lönen.

Vid en samlad bedömning anser regeringen att de avvikelser som görs från tillämpningsdirektivets grundmodell inte går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå syftet med ett entreprenörsansvar. De förslag som lämnas i denna lagrådsremiss bedöms vara proportionella och även i övrigt förenliga med EU-rätten.

4.11.2 Förhållandet till Sveriges övriga internationella åtaganden

Regeringens bedömning: Förslagen strider inte mot Sveriges internationella åtaganden.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regerings.

Remissinstanserna: *ILO-kommittén* gör bedömningen att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Sverige är bundet av ett flertal ILO-konventioner och den europeiska sociala stadgan. Därutöver är Sverige bundet av den europeiska konventionen den 4 november 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilken gäller som lag i Sverige, lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Det är av stor vikt att i största möjliga mån respektera parternas möjlighet att själva träffa överenskommelser på området och även

fortsättningsvis kunna tillämpa redan ingångna kollektivavtal. Frågor rörande möjligheten att träffa kollektivavtal i syfte att ersätta lagens entreprenörsansvar behandlas i avsnitt 4.8. Förslagen i lagrådsremissen bedöms inte strida mot Sveriges åtaganden i förhållande till ratificerade ILO-konventioner. *ILO-kommittén* delar den bedömningen.

Inte heller i övrigt kan förslagen i lagrådsremissen anses strida mot Sveriges internationella åtaganden.

5 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: Den nya lagen och ändringen i lagen om utstationering av arbetstagare ska träda i kraft den 1 augusti 2018.

Lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar ska inte tillämpas på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Promemorian föreslår att förslagen ska träda i kraft den 1 juli 2018.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Ikraftträdande

Förslagen bör träda i kraft så snart som möjligt. Regeringen bedömer att förslagen bör kunna träda i kraft den 1 augusti 2018.

Övergångsbestämmelser

Den grundläggande principen i svensk rätt är att en ny lag inte ska få retroaktiv verkan. Ett uttryckligt förbud mot retroaktiv lagstiftning finns dock endast beträffande straff och skatter, 2 kap. 10 § regeringsformen. På civilrättens område kan en retroaktiv lagstiftning innebära att en av parterna i ett avtalsförhållande ges en fördel eller en nackdel som inte fanns med i bedömningen när avtalsvillkoren förhandlades.

Av svenska allmänna principer och Sveriges internationella förpliktelser, bl.a. i fråga om skyldigheten att främja kollektiva förhandlingar, följer att man bör undvika att genom lag ändra rättsverkningarna för redan slutna avtal, även om det finns exempel på undantag från den huvudregeln.

Bestämmelser om entreprenörsansvar kan påverka rättsförhållanden mellan entreprenörer i en entreprenadkedja. Bestämmelserna innebär ett nytt ansvar för en entreprenör i förhållande till de underentreprenörer denne anlitar och för en huvudentreprenör för underentreprenörer i senare led. Bestämmelserna om entreprenörsansvar kan föranleda parterna att anpassa entreprenadavtalen. Det kan t.ex. handla om att entreprenörer får bättre möjligheter till information om och insyn i entreprenadkedjan. Detta talar för att entreprenörsansvaret endast ska tillämpas på fordringar till följd av entreprenadavtal som har ingåtts efter ikraftträdandet, dvs. när

avtalsparterna har haft möjlighet att beakta lagstiftningen. Bestämmelserna om entreprenörsansvar bör alltså inte tillämpas på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet.

Vidare föreslås det att de nya bestämmelserna om entreprenörsansvar ska kunna undantas från tillämpning genom kollektivavtal. Frågan om hur eventuella avtal som har träffats före ikraftträdandet av de nya bestämmelserna påverkas av nya regler är en fråga för parterna själva och ytterst för Arbetsdomstolen att ta ställning till. I denna del behövs det inte någon övergångsbestämmelse.

6 Konsekvensbeskrivning

6.1 Problembeskrivning och syftet med förslagen

Behovet av åtgärder som bidrar till ordning och reda är stort bl.a. i bygg- och anläggningsbranschen. Denna bransch har särskilda problem i flera avseenden, bl.a. när det gäller ekonomisk brottslighet och svartarbete. Ett entreprenörsansvar bedöms på ett övergripande sätt gynna en sund marknad med konkurrens på lika villkor och bidra till att motverka att seriösa företag konkurreras ut av oseriösa företag.

Förslagen i denna lagrådsremiss syftar också till att skydda arbetstagare som arbetar hos underentreprenörer i en bygg- eller anläggningsentreprenad i situationer där den egna arbetsgivaren av någon anledning inte betalar den lön arbetstagaren har rätt till för det arbete han eller hon har utfört i entreprenaden.

Syftet med ett entreprenörsansvar är inte endast att tillförsäkra arbetstagaren utbetalning av lön i det enskilda fallet. Syftet är också preventivt. Entreprenörsansvaret kan antas leda till att entreprenörer gör en noggrann kontroll och bedömning av sina underentreprenörer innan dessa anlitas. Förslagen syftar till att motverka att det i en entreprenad anlitas underentreprenörer som inte fullgör sina skyldigheter mot arbetstagarna.

Det bör också genom lagstiftning säkerställas att utstationerade arbetstagare ges det skydd som ska gälla enligt tillämpningsdirektivet.

6.2 Vilka som berörs av regleringen

Arbetstagare, både utstationerade och andra, som arbetar i bygg- och anläggningsbranschen i Sverige berörs av regleringen liksom entreprenörer, både svenska och utländska, som kan vara del i en entreprenadkedja i den branschen. Eftersom arbetstagare har rätt att väcka talan om krav enligt entreprenörsansvaret i svensk domstol berörs även svenska domstolar av förslaget. En entreprenör som fullgjort sitt entreprenörsansvar kan rikta regresskrav mot arbetsgivaren och, när det gäller huvudentreprenören, mot arbetsgivarens uppdragsgivare. Om det uppstår tvist angående regressrätten berörs svenska domstolar av förslaget också i detta hänseende.

6.3 Kostnadmässiga och andra konsekvenser

6.3.1 Konsekvenser för arbetstagare

Genom entreprenörsansvaret ges arbetstagare i bygg- och anläggningsbranschen en möjlighet att få sin lön utbetald när arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter i det avseendet. Entreprenörsansvaret syftar alltså bl.a. till att säkra löneutbetalningar till arbetstagare i sådana verksamheter.

Arbetstagarna föreslås få rikta sitt krav mot uppdragsgivaren om de inte får sin lön utbetald på lönefordrans förfallodag. Det krävs inte att arbetstagaren först ska ha vänt sig mot sin egen arbetsgivare med kravet.

Uppdragsgivarens betalningsskyldighet inträder sju helgfria vardagar efter det att arbetstagaren eller dennes arbetstagarorganisation har under rättat uppdragsgivaren om lönefordran. Kan inte uppdragsgivaren nås för en sådan underrättelse eller av någon anledning inte betalar efter en underrättelse kan arbetstagaren vända sig mot huvudentreprenören i entreprenaden.

Det föreslagna entreprenörsansvaret innebär att arbetstagarna har möjlighet att på ett relativt enkelt och snabbt sätt få sin lön utbetald i fall där arbetsgivaren inte betalar lönen. Ansvarets konstruktion, där arbetstagarna ytterst kan vända sig mot huvudentreprenören, innebär ett starkt skydd när det gäller möjligheten att få betalt i enlighet med en lönefordran.

Ett sådant entreprenörsansvar som föreslås bör från arbetstagarens utgångspunkter vara enkelt att tillämpa, genom att det i allmänhet bör vara känt vem som är huvudentreprenör i entreprenaden och i regel också vem som är arbetsgivarens uppdragsgivare. För att underlätta arbetstagarens hantering i praktiken föreslås att de aktörer som berörs när frågan om entreprenörsansvar uppstår har en skyldighet att på begäran av arbetstagaren eller arbetstagarens fackliga organisation lämna relevant information avseende övriga sådana aktörer. En underrättelse med rättslig verkan föreslås kunna ske av arbetstagarens fackliga organisation vilket bör underlätta hanteringen för den enskilde arbetstagaren i fall där denne är medlem i en sådan organisation.

Den underrättelse som krävs för att betalningsskyldighet ska kunna inträda för en entreprenör ska innehålla viss information bl.a. om den lönefordran som ansvaret avser och om det arbete lönefordran avser.

Innehåller inte underrättelsen de uppgifter som krävs får den inte den verkan att betalningsskyldighet för entreprenören inträder.

Entreprenörsansvaret föreslås omfatta den lönefordran som arbetstagaren har mot arbetsgivaren för arbete som utförts i entreprenaden. Det saknar betydelse om lönen regleras i exempelvis ett kollektivavtal eller i ett enskilt anställningsavtal.

En förutsättning för att en lönefordran ska omfattas av entreprenörsansvaret är att den har förfallit till betalning högst tre månader före det att uppdragsgivaren fått underrättelsen eller, i ett visst fall, huvudentreprenören fått underrättelsen. Löneskulder som är äldre än så omfattas inte av entreprenörsansvaret. Arbetstagaren ges därmed en rimlig tid på sig att klara ut eventuella missförstånd vad gäller lönebetalningen med sin arbetsgivare innan han eller hon måste agera för att aktualisera ansvaret.

Har inte betalning enligt ansvaret skett från uppdragsgivarens sida inom 14 dagar räknat från underrättelsen har arbetstagaren en möjlighet att vända sig mot huvudentreprenören med sina krav. Så ska ske senast sex månader efter att underrättelsen kom uppdragsgivaren till handa. Därigenom ges arbetstagaren ett rimligt rådrum att verka för att i första hand uppdragsgivaren fullgör sitt ansvar innan han eller hon måste agera mot huvudentreprenören.

Om betalning inte sker efter det att betalningsskyldighet har inträtt har arbetstagaren möjlighet att väcka talan mot den entreprenör som har brutit i sitt ansvar. När väl betalningsskyldighet har inträtt i enlighet med entreprenörsansvaret tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Bestämmelserna om entreprenörsansvar föreslås vara semidispositiva på så sätt att lagens regler om entreprenörsansvar inte ska tillämpas när den entreprenör kravet riktas mot är bunden av ett kollektivavtal som reglerar frågan om rätt till lön för underentreprenörers anställda. Avtalet måste för att få den verkan vara tecknat eller godkänt av en central arbetstagarorganisation och till sitt innehåll innebära ett likvärdigt skydd jämfört med lagens samt vara förenligt med tillämpningsdirektivet. Det föreslås att ett avtal i övrigt ska vara ogiltigt i den utsträckning det inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen.

6.3.2 Konsekvenser för företag och påverkan på konkurrensförhållanden

De föreslagna bestämmelserna om entreprenörsansvar innebär att entreprenörer kan åläggas att betala ersättning motsvarande lön till en underentreprenörs arbetstagare. I de fall ansvaret behöver infrias innebär det en direkt kostnad för entreprenören. Om entreprenörsansvaret aktualiseras när det gäller utstationerade arbetstagares lön behöver entreprenören göra en bedömning av om avdrag för preliminär skatt i Sverige ska ske samt om skatter och avgifter till det allmänna behöver betalas.

Som entreprenörsansvaret föreslås vara uppbyggt ges en ansvarig entreprenör en period om sju helgfria vardagar efter underrättelse för att reda ut eventuella missförstånd och verka för att arbetsgivaren själv eller, när det gäller huvudentreprenörens ansvar, uppdragsgivaren i stället betalar lön till arbetstagaren. Först om betalning inte har skett senast när den perioden löpt ut inträder betalningsskyldighet enligt ansvaret. Det bör kunna leda till att betalningsansvar i många fall helt kan undvikas.

En uppdragsgivare som har betalat i enlighet med ansvaret har möjlighet att regressvis kräva arbetsgivaren på ersättning för det utgivna beloppet. En huvudentreprenör som har betalat enligt ansvaret föreslås ha rätt att regressvis kräva ersättning från såväl uppdragsgivaren som arbetsgivaren. Regleringen kan innebära ett incitament för arbetsgivaren och, i förekommande fall, uppdragsgivaren att betala lönen till arbetstagaren eftersom det av lagen framgår att betalning motsvarande lönen ändå kan komma att behöva ske genom regressansvaret.

Även om det på sätt som ovan beskrivits ofta bör vara möjligt för en entreprenör att undvika direkta kostnader på grund av betalning enligt ansvaret innebär redan hanteringen av krav som framställs med stöd av entreprenörsansvaret vissa kostnader. Såväl hanteringen för att undvika betalningsansvar efter en underrättelse som utövandet av regressrätten är i sig förenade med kostnader, framförallt avseende nedlagd tid och eventuella ombudskostnader.

Även annan hantering kan medföra kostnader för entreprenören, oavsett om ansvaret behöver infrias eller inte. Efter utredning kan det visa sig att lönefordran inte härrör från arbete i berörd entreprenadkedja. Det kan även vara så att arbetstagarens lönefordran inte är av sådant slag att den omfattas av det föreslagna entreprenörsansvaret, exempelvis därför att lönen förfallit till betalning mer än tre månader innan underrättelse ägt rum. En utredning för att klarlägga sådana omständigheter medför kostnader för framförallt nedlagd tid för entreprenören.

Vissa kostnader kan också uppstå genom skyldigheten att på begäran från arbetstagaren eller dennes fackliga organisation lämna information om övriga relevanta aktörer.

Om kravet leder till en tvist i domstol uppkommer kostnader även för en sådan process, då framförallt i form av nedlagd tid och ombudskostnader, kostnader som emellertid skulle kunna bli ersatta i enlighet med bestämmelser om ersättning för rättegångskostnader. Bedömningen görs dock, bl.a. mot bakgrund av erfarenheterna av det entreprenörsansvar som sedan 2010 finns i Norge samt utifrån att entreprenörsansvaret till stor del bedöms få en preventiv effekt, att entreprenörsansvaret inte kommer att leda till att företag drabbas av tvister i domstol i någon större omfattning. Eventuella tvister bedöms i många fall komma att lösas utan behov av domstolsprövning, även om det i dessa fall också kan uppkomma kostnader för berörda företag för bl.a. nedlagd tid och eventuella ombudskostnader.

Ett syfte med det föreslagna entreprenörsansvaret är att det ska ha en preventiv effekt mot att det i entreprenadkedjor inom bygg- och anläggningsbranschen anlitas entreprenörer som inte betalar lön till sina anställda. Entreprenörsansvaret kan antas leda till att entreprenörer gör en noggrann kontroll och bedömning av sina underentreprenörer innan dessa anlitas. På så sätt kan oseriösa underentreprenörer upptäckas i tid.

Entreprenörsansvaret kan förväntas ge incitament för företag att anlita seriösa underentreprenörer. Oseriösa underentreprenörer kan därför få svårare att verka. Ett entreprenörsansvar förväntas därmed ha preventiva effekter och kan antas bidra till att åstadkomma en minskning av antalet oseriösa företag, vilket också främjar en sund marknad med konkurrens på lika villkor inom berörda branscher. Detta gynnar i förlängningen företag som är seriösa.

Kontroller av underentreprenörer är förenade med vissa kostnader för de företag som utför kontrollerna. Även om det redan i dag torde förekomma att en viss kontroll sker av den underentreprenör som anlitas, låt vara att den kan vara av delvis annat slag än som blir fallet med ett entreprenörsansvar, kan alltså antas att ett entreprenörsansvar leder till vissa ökade kostnader jämfört med i dag.

På sikt får företag emellertid kunna antas ha utarbetat rutiner och system för bl.a. kontroll av underentreprenörer och hantering av övriga frågor

kopplade till ett entreprenörsansvar. Detta kan antas få till följd att kostnaderna och den eventuella osäkerhet som ett entreprenörsansvar skulle kunna medföra minimeras. Det ska i detta sammanhang också lyftas fram att förslaget innebär ett entreprenörsansvar som har sin tyngdpunkt i ett led över arbetsgivaren i entreprenadkedjan. Ett ansvar som har sin tyngdpunkt i ett led över arbetsgivaren bör innebära en enklare hantering och därmed mindre kostnader jämfört med ett ansvar som exempelvis gäller alla entreprenörer högre upp i kedjan.

En fråga som bör uppmärksammas är om entreprenörsansvaret skulle kunna medföra att entreprenörer inte betalar sina underentreprenörer förrän det är klarlagt att de inte drabbas av några krav från underentreprenörernas anställda. Det skulle i sådant fall kunna leda till en ansträngd likviditet hos underentreprenörerna i entreprenadkedjan. En annan fråga som bör uppmärksammas är om entreprenörsansvaret skulle kunna leda till att entreprenörer kräver att underentreprenörer ställer säkerhet för eventuella krav enligt entreprenörsansvaret. Detta skulle kunna leda till vissa olägenheter och kostnader för underentreprenörerna.

Som konstaterats i det föregående innebär konstruktionen av det föreslagna entreprenörsansvaret dock att en entreprenör som får en under rättelse om krav enligt ansvaret innan betalningsskyldighet inträder kommer att ha möjlighet att i förhållande till underentreprenören reda ut frågan om varför betalning av lön inte skett och utöva påtryckning för att så sker. Regressrätten i förhållande till den underentreprenör som inte presterat i förhållande till arbetstagaren bör i regel också innebära en effektiv säkerhet för en entreprenör högre upp i kedjan när det gäller att i slutändan slippa stå för kostnaden för underentreprenörers lönekostnader. Mot den bakgrunden får det antas att avtalsvillkor som ger rätt att innehålla betalning och innehåller krav på säkerhet inte blir särskilt vanligt förekommande, även om det naturligtvis inte helt kan uteslutas att sådana villkor kan komma att finnas.

Något som bör uppmärksammas är om en möjlig effekt av entreprenörsansvaret skulle kunna vara att entreprenörer väljer bort i och för sig seriösa och väl lämpade företag för att undvika svårförutsebara risker. Företag som entreprenören inte redan känner väl till, t.ex. mindre eller nystartade företag, skulle då kunna få svårare att få uppdrag. Något som också bör uppmärksammas är om ett entreprenörsansvar skulle kunna leda till att specialiserade och nischade företag får svårare att erhålla uppdrag. Det skulle kunna leda till att dessa bolag inte får tillfälle att bidra med nya innovativa lösningar. Ett entreprenörsansvar skulle eventuellt kunna ge incitament för företag inom bygg- och anläggningssektorn att anställa specialister i stället för att köpa in tjänsterna om de ändå riskerar att behöva stå för dessa specialists lönekostnader.

Om entreprenörsansvaret skulle få de ovan nämnda effekterna skulle det kunna leda till sämre konkurrens och kvalitet inom berörda branscher. Riskerna i detta avseende bör dock inte överdrivas. Som utvecklats i det föregående kan företag undvika att betalningsskyldighet inträder och, om så ändå sker, att behöva slutligt stå kostnaden för ett infriat ansvar genom regressrätten. Det kan också antas att företag, åtminstone på sikt, torde ha väl utarbetade rutiner och system för kontroll av underentreprenörer och hantering av övriga frågor kopplade till ett entreprenörsansvar. I så fall bör inte entreprenörsansvaret i sig utgöra något egentligt incitament emot att

företag som uppdragsgivaren inte känner till sedan tidigare anlitas som underentreprenörer.

En eventuell effekt av entreprenörsansvaret som bör tas upp och bedömas är om ansvaret skulle kunna medföra en ökad risk för att entreprenörer utsätts för bedrägerier i form av oriktiga eller kraftigt överdrivna lönekrav eller upplägg där arbetsgivaren och den anställde kommit överens om att entreprenörsansvaret ska utnyttjas. Arbetstagaren har dock i allmänhet bevisbördan för både sitt lönekrav och för att lönefordran omfattas av entreprenörsansvaret. Det får antas att en entreprenör som drabbas av ett krav också försöker ta reda på om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal som omfattar lön samt även i övrigt försöker kontrollera lönefordrans riktighet med arbetsgivaren. Det kan också nämnas att en uppdragsgivare eller huvudentreprenör mot en arbetstagares krav på betalning får framställa samma invändningar som arbetsgivaren får göra.

Till detta kommer att en arbetsgivare kan drabbas av regresskrav från en entreprenör om entreprenörsansvaret infriats, vilket bör motverka att arbetsgivare medverkar i upplägg där entreprenörsansvaret från början är avsett att utnyttjas för att någon annan ska stå för lönekostnaderna. Regressansvaret bör också innebära att det ligger i arbetsgivarens intresse att i förhållande till den som kan bli ansvarig enligt entreprenörsansvaret inte lämna felaktig information om det korrekta i ett lönekrav.

6.3.3 Närmare om ekonomiska konsekvenser för företag

Det är svårt att med någon säkerhet bedöma de ekonomiska konsekvenserna av entreprenörsansvaret, bl.a. mot bakgrund av svårigheter att bedöma i vilken omfattning sådana krav kan komma att göras gällande. Detta leder till att det är nödvändigt att göra vissa antaganden vid beräkningarna.

Kostnader för införande av nya rutiner

Det bedöms att företag kommer att lägga ned resurser för att utarbeta rutiner för åtgärder som minimerar risken för att drabbas av ett entreprenörsansvar. Det kan t.ex. röra sig om rutiner för kontrollåtgärder inför att en underentreprenör anlitas. Detta kan förväntas leda till kostnader för företagen. De kostnader som uppstår består framförallt av nedlagd tid för upprättande av rutiner.

En grov uppskattning av kostnaderna för företagen kan ske med utgångspunkt i en uppdelning av företagen i tre grupper utifrån antalet anställda. Den första gruppen omfattar företag med 1–9 anställda, den andra gruppen omfattar företag med 10–199 anställda och den tredje gruppen omfattar företag med 200 anställda eller fler. Timlönen för arbetet uppskattas till 400 kronor, oavsett företags storlek.

Mindre företag bedöms i allmänhet anlita underentreprenörer i mindre omfattning än större företag, även om det naturligtvis förekommer att även mindre företag anlitar underentreprenörer. Visst arbete bedöms därmed behöva läggas ned av dessa företag, även om arbetet med att ta fram rutiner för t.ex. kontrollåtgärder kan antas vara mindre omfattande än för större företag.

Tidsåtgången kan uppskattas till 30 minuter. Arbetet behöver göras vid ett tillfälle, men behov av revidering kan naturligtvis uppstå i ett senare skede om anledning till detta uppkommer. För de flesta företag torde det dock räcka med att arbetet görs en gång. Dessa mindre företag bedöms finnas i gruppen företag med 1–9 anställda. Antalet sådana företag inom branschgruppen Byggverksamhet uppgick i december 2017 till sammanlagt 39 364 företag, se Statistiska centralbyrån, Företagsdatabasen (Företag och anställda, FDB, efter näringsgren SNI 2007 och storleksklass).

Den totala uppskattade kostnaden för företagen i denna grupp uppgår till 7 872 800 kronor (39 364 företag x 1 tillfälle x 0,5 timmar x 400 kronor i timlön). För varje företag uppgår den uppskattade kostnaden till 200 kronor. Om något företag skulle behöva lägga ned mer tid än 30 minuter för att utarbeta rutiner blir naturligtvis företagets kostnader för detta högre än 200 kronor.

För företag med 10–199 anställda bedöms det i regel finnas ett större behov av rutiner för kontrollåtgärder eller andra åtgärder för att minimera risken att drabbas av ett entreprenörsansvar, t.ex. hur man ska gå tillväga vid val av underentreprenör. Arbeta med att ta fram sådana rutiner kan antas vara mer tidskrävande än arbetet som redovisats för de minsta företagen. Tidsåtgången uppskattas till fyra timmar. För denna företagsgrupp kan det dessutom finnas anledning att följa upp och utvärdera rutinerna. Frekvensen uppskattas därför till två tillfällen. Antalet företag med 10–199 anställda inom branschgruppen Byggverksamhet uppgick i december 2017 till sammanlagt 6 154 företag, se Statistiska centralbyrån, Företagsdatabasen (Företag och anställda, FDB, efter näringsgren SNI 2007 och storleksklass). Den totala kostnaden för företag inom denna grupp uppgår till 19 692 800 kronor (6 154 företag x 2 tillfällen x 4 timmar x 400 kronor i timlön). Den uppskattade kostnaden för varje företag uppgår till 3 200 kronor.

Företag med 200 anställda eller fler bedöms i allmänhet ha stora behov av att utarbeta fungerande rutiner för kontrollåtgärder eller andra åtgärder för att minimera riskerna för att drabbas av ett entreprenörsansvar. Dessa företag kan antas ha ett behov av att grundligt utreda vilket behov som finns och hur en bra kontroll av entreprenadkedjor kan komma till stånd. Tidsåtgången uppskattas till tio timmar. Även i denna kategori företag kan det finnas behov av uppföljning och utvärdering av rutinerna, varför frekvensen uppskattas till två tillfällen. Dessa företag kan även antas ha behov av att inrätta rutiner för intern rapportering. Även denna tidsåtgång uppskattas till tio timmar. Det kan även finnas behov för dessa företag att vidta vissa ytterligare åtgärder, för vilka tidsåtgången uppskattas till fem timmar. Antalet företag med 200 anställda eller fler inom branschgruppen Byggverksamhet uppgick i december 2017 till sammanlagt 64 företag, se Statistiska centralbyrån, Företagsdatabasen (Företag och anställda, FDB, efter näringsgren SNI 2007 och storleksklass). Den totala uppskattade kostnaden för företag i denna grupp uppgår till 896 000 kronor (64 företag x 2 tillfällen x 10 timmar x 400 kronor i timlön för att utreda behov samt uppföljning och utvärdering, 64 företag x 1 tillfälle x 10 timmar x 400 kronor för upprättande av rutinen samt 64 företag x 1 tillfälle x 5 timmar x 400 kronor för ytterligare åtgärder). Den uppskattade kostnaden för varje företag uppgår till 14 000 kronor.

Kostnader inför att underentreprenörer ska anlitas

Som nämnts ovan bedöms entreprenörsansvaret leda till att företag i större omfattning än tidigare utför kontroller av sina underentreprenörer inför att dessa anlitas för att undvika att drabbas av ett entreprenörsansvar. Dessa kontroller medför en kostnad för företagen. Det kan dock antas att kostnaderna är störst i ett inledande skede men att de, i vart fall på sikt, när rutinerna varit i bruk en tid och blivit en naturlig del i arbetet kommer att minska något. Ju mer rutinbetonad en åtgärd är, desto mindre torde kostnaden för den vara. De totala kostnaderna torde därmed bli lägre ju mer inarbetade rutinerna blivit.

Det kan, som konstaterats i föregående avsnitt, antas att det främst är företag som själva har fler än tio arbetstagare som i någon större omfattning anlitar underentreprenörer och därför kan ha anledning att vidta olika kontroller inför ett anlitande. Antalet sådana företag var 6 218 i december 2017, se Statistiska centralbyrån, Företagsdatabasen (Företag och anställda, FDB, efter näringsgren SNI 2007 och storleksklass).

Även mindre företag kan naturligtvis ha anledning att kontrollera underentreprenörer inför att de anlitas, vilket kan medföra kostnader för kontroller till samma timkostnad som för övriga företag.

De kontroller det kan vara fråga om är t.ex. inhämtande av uppgifter från underentreprenören, från myndigheter eller från offentliga register. Tidsåtgången för kontrollen uppskattas till en timme per företag som ska kontrolleras, vilket utifrån den tidigare uppskattade timlönen således motsvaras av en kostnad om 400 kronor.

Antalet företag i Sverige, med eller utan egna arbetstagare, inom branschgruppen Byggverksamhet uppgick i december 2017 till sammanlagt 103 814 företag, se Statistiska centralbyrån, Företagsdatabasen (Företag och anställda, FDB, efter näringsgren SNI 2007 och storleksklass). Enligt utstationeringsregistret fanns ca 1 700 utstationerande företag i bygg- och anläggningsbranschen i januari 2018. Mot bakgrund av att det är svårt att veta hur många gånger per år som varje enskilt företag anlitar underentreprenörer är det inte möjligt att bedöma hur många gånger varje företag skulle drabbas av de aktuella kostnaderna för kontroller. Vissa företag kanske inte alls anlitar underentreprenörer, medan andra gör det flera gånger per år. Det finns inte underlag för att uppskatta antalet entreprenörer som ingår i entreprenadkedjor då det inte på ett tillförlitligt sätt går att fastslå hur många entreprenader som pågår vid varje tidpunkt, i hur många entreprenader det finns entreprenadkedjor eller hur många företag som ingår i varje kedja. Antalet entreprenader är dessutom inte statistiskt utan växlar över tid.

Det ska också åter lyftas fram att det redan i dag i viss utsträckning torde vidtas kontroller inför anlitandet av entreprenörer i en bygg- eller anläggningsentreprenad. Det är alltså svårt att med någon säkerhet ange vilka ökade kostnader just entreprenörsansvaret skulle kunna innebära för företagen i det nu aktuella hänseendet.

Mot bakgrund av ovanstående, och särskilt utifrån att det saknas möjligheter att på ett tillförlitligt sätt klarlägga antalet entreprenader och antalet entreprenörer som ingår i en kedja, låter sig inte någon användbar bedömning göras av hur stora de totala kostnaderna som uppstår på grund

av entreprenörsansvaret kan vara när det gäller åtgärder som företagen vidtar inför anlitandet av en underentreprenör.

Kostnader med anledning av krav och informationsskyldigheten

Det föreslagna entreprenörsansvaret innebär att en entreprenör som ingår i en entreprenadkedja inom bygg- och anläggningssektorn kan motta krav från arbetstagare som utför eller har utfört arbete åt en underentreprenör.

Enligt förslagen i lagrådsremissen ska entreprenörsansvaret omfatta den faktiska lönefordran baserat på den lön som gäller enligt anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. En lönefordran får inte ha förfallit till betalning längre tid än tre månader innan underrättelse om fordran sker till den som ansvarar.

Hur stor kostnaden kan bli för ett infriat betalningsansvar för den ansvarige entreprenören beror givetvis på hur hög lön som har gällt för arbetet samt hur många lönebelopp, oftast månadslönebelopp, som omfattas av fordran.

Lönenivån för arbetstagare inom bygg- och anläggningsbranschen beror på faktorer som utbildningsnivå, erfarenhet och arbetsuppgifter. Lönenivåerna skiftar också något beroende på var i landet arbetet utförs och var arbetstagaren är anställd och arbetsgivaren etablerad. Enligt SCB:s löne-databas är en genomsnittslön för en byggnadsarbetare i Sverige omkring 30 000 kronor i månaden.

I Norge finns som kort berörts i avsnitt 4.1 ett system med entreprenörsansvar, det s.k. solidaransvaret. Vid en jämförelse med det systemet framgår att Oslos Byggningsarbeiderforening är den avdelning inom motsvarigheten till det norska byggnadsarbetareförbundet som har haft flest krav sedan systemet trädde i kraft 2010. Avdelningen har gjort gällande 82 krav enligt solidaransvaret om totalt 1 200 000 norska kronor. Av dessa hade 59 krav om totalt 990 000 norska kronor drivits in. Sammanlagt 27 krav betalades av någon solidariskt ansvarig, medan 31 krav betalades av arbetsgivaren efter påtryckning från någon solidariskt ansvarig, se Huvudrapport den 14 februari 2014 av programgruppen för ordning och reda i byggbranschen, s. 30 f., Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38), s. 182 och Fafo-rapport 2014:15, Solidaransvar for lønn, s. 20–25.

Såvitt känt har frågan om solidaransvar enligt det norska systemet inte blivit föremål för rättegång och tvisterna har lösts på avdelningsnivå utan bistånd från central nivå. En synpunkt som kommit fram är dock att brist på kunskap om det norska systemet skulle kunna vara en förklaring till att fler krav enligt ansvaret inte har framställts, se Huvudrapport den 14 februari 2014 av programgruppen för ordning och reda i byggbranschen, s. 30 f., Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38), s. 182 och Fafo-rapport 2014:15, Solidaransvar for lønn, s. 20–25, 57.

Det är svårt att med någon större grad av säkerhet uppskatta antalet krav som kan uppkomma enligt ett entreprenörsansvar i enlighet med förslagen i denna lagrådsremiss. Det norska regelverket om solidaransvar omfattar visserligen, precis som det entreprenörsansvar som föreslås i lagrådsremissen, både inhemsk och utländsk arbetskraft. Däremot skiljer sig såväl

antalet entreprenörer som antalet arbetstagare inom bygg- och anläggningsbranschen åt mellan Sverige och Norge.

Mot bakgrund av uppgifterna om erfarenheterna från Norge kan ändå uppskattningen göras att det skulle kunna framställas i vart fall lika många krav i Sverige som i Norge, dvs. omkring 80 krav. För att inte räkna för lågt och då Sverige har fler invånare än Norge uppskattas dock antalet krav till 100 per år. Det skulle givetvis också kunna bli så att betydligt fler krav framställs i Sverige än Norge. Om det blir så skulle ett antagande kunna vara att det framställs t.ex. 160 krav.

Man får förutsätta att en arbetstagare inte fortsätter att utföra arbete för arbetsgivarens räkning om betalning uteblir i flera månader. I det sammanhanget bör också erinras om att lönefordringar som är äldre än tre månader gamla inte ska omfattas av entreprenörsansvaret. Det bör kunna antas att krav enligt ansvaret sällan överstiger tre månadslöner, även om det i och för sig är möjligt att så är fallet i enstaka situationer. För att inte underskatta kostnaden kan dock antagandet göras att varje krav motsvarar utebliven lön för fyra månaders arbete. Det totala beloppet för krav i olika entreprenadkedjor kan med utgångspunkt i att lönefordran är baserad på en månadslön om 30 000 kronor kunna uppgå till 12 000 000 kronor per år (120 000 kronor i lön för fyra månaders arbete x 100 krav). Antas i stället att många fler krav framställs än i Norge kan med i övrigt samma beräkningsmodell det totala beloppet för krav vara 19 200 000 kronor (120 000 kronor i lön för fyra månaders arbete x 160 krav).

Entreprenörsansvaret blir givetvis mer betungande för en entreprenör om det i det enskilda fallet rör sig om en arbetsgivare med många anställda och där betalning uteblir för samtliga dessa arbetstagare. De krav som kan drabba företag med anledning av entreprenörsansvaret varierar beroende bl.a. på hur många arbetstagare och obetalda månadslöner det handlar om i det enskilda fallet.

Värt att åter understryka är dock att lönebelopp som har utbetalats på grund av entreprenörsansvaret ytterst kan återkrävas från arbetsgivaren i enlighet med regressrätten. Det bör alltså vara långtifrån i samtliga fall där krav enligt entreprenörsansvaret faktiskt leder till att den ansvarige entreprenören slutligt står för arbetsgivarens lönekostnader.

Något som bör uppmärksammas är om entreprenörsansvaret skulle kunna medföra att entreprenörer vid sin offertgivning i förväg anser sig nödgade att kalkylera med ett entreprenörsansvar. Det skulle då medföra behov av vissa beräkningar som eventuellt skulle kunna vara svåra att göra bl.a. beroende på att det kan vara svårt att förutse om ett entreprenörsansvar kan komma att behöva infrias. Även om det i det enskilda fallet inte är omöjligt att göra sådana beräkningar kan de innebära ökade kostnader för företagen. Någon uppskattning av dessa kostnader är emellertid svår att göra.

I sammanhanget bör även uppmärksammas att en entreprenör som riskerar att omfattas av entreprenörsansvaret skulle kunna vilja kompensera sig för de kostnader som kan uppstå med anledning av ett infriande av krav. Ett sätt att kompensera sig skulle kunna vara att kostnaderna för entreprenörsansvaret förs över till beställarna genom höjda priser. Detta skulle kunna leda till högre byggkostnader.

Det är dock värt att åter understryka att entreprenörer kan undvika att drabbas av lönekrav om de gör en noggrann kontroll av sina underentreprenörer. Det faktum att betalningsansvar inträder först en viss tid efter att entreprenören underrättats om lönefordran innebär också att entreprenören ges möjlighet att verka för att arbetsgivaren själv ska betala lönen.

Det finns alltså rimliga möjligheter att undvika att slutligt behöva stå för en underentreprenörs lönekostnader. Därigenom torde även behovet för entreprenörer att kompensera sig för sådana kostnader minska. Några ökade byggkostnader med anledning av detta skulle då inte behöva uppkomma.

I sammanhanget kan också nämnas att det finns bestämmelser om skydd för arbetstagares lön i entreprenadssituationer i svenska kollektivavtal, t.ex. i Byggbavtalet, se vidare avsnitt 4.1.

När det gäller kostnader för kontroller skulle entreprenörer eventuellt komma att vilja kompensera sig även för sådana kostnader. Ett sätt att kompensera sig skulle även i detta avseende kunna vara att kostnaderna förs över till beställarna genom höjda priser. Detta skulle kunna leda till högre byggkostnader. Som anförts i det föregående torde företag emellertid på sikt antas ha utarbetat rutiner och system för bl.a. kontroll av underentreprenörer och hantering av övriga frågor kopplade till ett entreprenörsansvar, vilket kan leda till att kostnaderna för kontroller minskar. Det bör också påpekas att högre anbudspriser försämrar entreprenörernas konkurrensläge och medför en risk att deras anbud inte accepteras. Konjunkturen får anses utgöra en betydligt viktigare faktor för byggandet i stort.

Arbetstagaren har enligt förslaget rätt att på begäran få ut viss information rörande övriga relevanta aktörer från arbetsgivaren, uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Det är svårt att uppskatta hur vanligt förekommande det kommer att bli att sådan information begärs. I de fall så sker bör det inte vara förenat med några större kostnader för aktören att lämna den information som begärs. Det får förutsättas att arbetsgivare, uppdragsgivare och huvudentreprenörer har grundläggande information och kontaktuppgifter avseende övriga för entreprenörsansvaret relevanta aktörer i den aktuella entreprenadkedjan. Det bör också vara relativt enkelt att ta fram rutiner för att sådan information finns till hands när en begäran framställs. Det bör därför i varje enskilt fall inte behöva ta särskilt mycket tid för att fullgöra informationsskyldigheten.

Kostnader med anledning av tvister med arbetstagare

Mot bakgrund av ovan redovisade erfarenheter från Norge samt att entreprenörsansvaret till stor del bedöms få en preventiv effekt bedöms det föreslagna entreprenörsansvaret inte leda till tvister i domstol i någon större omfattning. I de flesta fall torde eventuella tvister komma att lösas innan det blir aktuellt att väcka talan i domstol.

Hanteringen av krav medför dock kostnader för en entreprenör, framförallt i form av nedlagd tid och eventuella ombudskostnader, även om en tvist inte leder till domstolsprövning. Skulle tvisten leda till domstolsprövning uppkommer kostnader för bl.a. nedlagd tid och ombudskostnader även för domstolsprocessen.

I tidigare avsnitt har frågan om antalet krav som skulle kunna uppkomma med anledning av entreprenörsansvaret berörts. Hur stora kostnaderna för hanteringen av sådana krav skulle kunna vara är svårt att göra en uppskattning av beroende på att det inte går att bedöma hur mycket tid som kan behöva läggas ned på varje enskild tvist.

Att märka är att kostnader för en tvist kan uppkomma oavsett om ansvaret behöver infrias eller inte. Det kan komma att visa sig att entreprenören inte kan hållas ansvarig t.ex. därför att entreprenören inte är den som har beställt det arbete som lönefordran avser.

Kostnader med anledning av regresskrav mot arbetsgivare och uppdragsgivare

En uppdragsgivare eller huvudentreprenör som har betalat ersättning enligt entreprenörsansvaret föreslås kunna rikta regresskrav mot arbetsgivaren motsvarande det utgivna beloppet. Enligt förslaget ska en huvudentreprenör även kunna rikta ett sådant regresskrav mot uppdragsgivaren. Även om någon av de ansvariga aktörerna får betalt i enlighet med regressrätten kan hanteringen av regresskravet innebära en kostnad. Kostnaden skulle bl.a. kunna bestå av nedlagd tid samt eventuella ombudskostnader. Vissa kostnadskrävande projekt skulle i enskilda fall möjligen få skjutas på framtiden, vilket skulle kunna påverka företagets intäkter.

Någon uppskattning av de totala kostnaderna är inte möjlig att göra då det inte går att bedöma i vilken omfattning nämnda omständigheter kan komma att förekomma.

Mot bakgrund av att arbetsgivaren tidigare inte har betalat arbetstagarna lön skulle det kunna bli nödvändigt att driva in regresskrav via domstol då förutsättningarna för att på frivillig väg lösa tvisten möjligen skulle vara små. Regresskrav som leder till domstolsprövning medför kostnader för framförallt nedlagd tid och eventuella ombudskostnader både inför och under domstolsprocessen, kostnader som emellertid skulle kunna bli ersatta i enlighet med bestämmelser om ersättning för rättegångskostnader. Någon uppskattning av hur stora dessa kostnader kan bli låter sig inte göras då det inte går att bedöma hur många tvister som kommer att drivas i domstol och hur omfattande tvister det kan bli fråga om.

Som framgått ovan är det inte möjligt att med någon säkerhet bedöma storleken på de kostnader som kan uppkomma avseende regresskrav och andra eventuella följdskostnader. Mot bakgrund av bedömningen att entreprenörsansvaret inte torde behöva infrias i alltför stor omfattning, bl.a. beroende på den förväntade preventiva effekten, förväntas det heller inte bli aktuellt med regresskrav i någon större omfattning.

Konsekvenser för mindre företag

Det kan inte uteslutas att mindre företag riskerar att drabbas hårdare än större företag av de negativa effekter som ett entreprenörsansvar kan medföra. Mindre företag kan t.ex. vara mer sårbara när det gäller en hantering och ett eventuellt infriande av ett entreprenörsansvar än större företag då mindre företag ofta har mindre resurser, både ekonomiska och personella. Det kan också av samma anledning vara svårare för mindre företag att kontrollera en underentreprenör inför att ett avtal ingås.

Risken att väljas bort som underentreprenör skulle också, av samma skäl, kunna vara större för mindre företag än för andra företag. Nystartade företag är ofta mindre och det kan inte heller uteslutas att nystartade företag i berörda branscher löper större risk än etablerade företag att väljas bort vid införandet av ett entreprenörsansvar på grund av att de är okända.

I Norge synes också entreprenörsansvaret ha inneburit att entreprenadkedjorna i några fall har blivit kortare, något som i sin tur kan påverka små företags möjlighet att få uppdrag. Den övervägande delen av tillfrågade verksamhetsföreträdare kunde dock i den utvärdering av systemet som gjordes år 2014 inte peka på några sådana effekter av entreprenörsansvaret, se Fafö-rapport 2014:15, Solidaransvar för lön, s. 34–36.

I lagrådsremissen föreslås att en entreprenörs betalningsansvar inträder först en viss tid efter att entreprenören har underrättats om lönefordran och det föreslås en uttrycklig regressrätt för den som har infriat ansvaret i förhållande till arbetsgivaren eller, om ansvaret infriats av huvudentreprenören, i förhållande till uppdragsgivaren. Det bör innebära att riskerna med att anlita mindre företag framstår som mindre jämfört med om betalningsansvaret inträder omedelbart. Det innebär också att ett mindre företag som får krav framställda mot sig enligt entreprenörsansvaret har goda möjligheter att undgå att ansvaret slutligt behöver infrias.

Det kan antas att företag, åtminstone på sikt, utarbetar rutiner och system för kontroll av underentreprenörer och hantering av övriga frågor kopplade till ett entreprenörsansvar. Detta bör medföra att mindre företag även fortsatt kommer att komma i fråga som underentreprenörer. Det ska samtidigt påpekas att ett entreprenörsansvar förväntas leda till bättre konkurrensförhållanden inom berörda branscher, något som även gynnar mindre företag. Seriösa företag, oavsett storlek, bedöms gynnas av ett entreprenörsansvar.

6.3.4 Konsekvenser för domstolar

Domstolar som berörs om det föreslagna entreprenörsansvaret införs är, när det gäller såväl utstationerade som inhemska arbetstagare, både de allmänna domstolarna och Arbetsdomstolen. Rör tvisten entreprenörsansvaret och skadestånd på grund av brott mot informationsskyldigheten ska den enligt lagrådsremissens förslag handläggas enligt lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister och det föreslås att en entreprenör därvid ska jämföras med arbetsgivare i den lagens mening. Om arbetstagaren är medlem i en facklig organisation som för talan för arbetstagarens räkning väcks talan i Arbetsdomstolen som första instans. Om så inte är fallet väcks talan av arbetstagaren själv i tingsrätt, dock med Arbetsdomstolen som sista instans.

Rör tvisten regressfrågor mellan entreprenörer i kedjan eller meddelandeskyldighet mot en uppdragsgivare berörs som förslaget i lagrådsremissen är utformat bara de allmänna domstolarna.

Bedömningen görs, bl.a. mot bakgrund av erfarenheterna från Norge och då entreprenörsansvaret till stor del bedöms få en preventiv effekt, att

entreprenörsansvaret inte kommer att leda till domstolsprövning i någon större omfattning.

Även om förslaget skulle leda till en ökning av antalet mål i domstol får ökningen i vart fall bedömas som liten. Den eventuella ökningen bedöms kunna hanteras inom ramarna för domstolarnas nuvarande anslag.

6.3.5 Övriga konsekvenser

Förslaget om entreprenörsansvar förväntas inte ha några negativa sysselsättningseffekter.

Entreprenörsansvaret väntas leda till att oseriösa företag får svårare att verka. Om dessa företag skulle bedriva brottslig verksamhet kan entreprenörsansvaret bidra till att brottsligheten kommer att minska.

Förslaget förväntas inte leda till några konsekvenser för kommuner eller landsting. Inte heller förväntas förslaget leda till några konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, miljön, offentlig service i olika delar av landet, jämställdheten mellan kvinnor och män eller för möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Förslaget väntas heller inte leda till konsekvenser för miljön.

De effekter som beskrivits i det föregående är bedömningar av vilka konsekvenser förslaget kan få. De faktiska konsekvenserna kommer inte att med säkerhet kunna fastställas förrän det föreslagna systemet med entreprenörsansvar har varit i kraft en viss tid. En uppföljning av tillämpningen och effekterna av de föreslagna bestämmelserna kommer att ske när tillräcklig tid har passerat.

6.4 Alternativa lösningar

Det finns lagregleringar som i viss utsträckning skyddar arbetstagare som inte får rätt lön och som kan bidra till ordning i entreprenadkedjor, se avsnitt 4.1. Reglerna bedöms inte vara tillräckliga för att tillgodose de behov som finns. Det nuvarande regelverket behöver därför kompletteras med ett system som bidrar till mer kontroll i entreprenadkedjorna och som därmed har preventiv effekt.

När det gäller utstationeringssituationer möjliggör tillämpningsdirektivet att i stället för ett entreprenörsansvar vidta andra lämpliga åtgärder. En alternativ reglering som skulle kunna övervägas är en reglering med administrativa sanktionsavgifter för det fall en entreprenör inte vidtagit vissa kontrollåtgärder i förhållande till sina underentreprenörer eller medvetet valt att anlita en olämplig underentreprenör. En sådan lösning skulle emellertid endast innefatta en sanktion mot arbetsgivaren och skulle inte ge arbetstagaren någon utökad möjlighet att få sin lön utbetald. Syftet med bestämmelserna om entreprenörsansvar i direktivet är bl.a. att bidra till att en arbetstagare får ersättning för sitt arbete. Mot den bakgrunden är en reglering med krav på kontrollåtgärder mindre lämplig än ett entreprenörsansvar som tar sin utgångspunkt i artiklarna 12.1 och 12.2 i tillämpningsdirektivet. Ett sådant entreprenörsansvar ger arbetstagaren en möjlighet att utkräva sin lön från annan än arbetsgivaren.

Även ett entreprenörsansvar kan utformas på olika sätt, t.ex. vad gäller vilka branscher som omfattas, vilka entreprenörer i kedjan som krav kan riktas mot, om ansvaret ska vara strikt och om ansvaret ska vara primärt eller subsidiärt.

Ett sådant strikt ansvar som föreslås i denna lagrådsremiss innebär att arbetstagaren har rätt att få sin lön ersatt av en entreprenör oavsett vilka kontrollåtgärder som har vidtagits. Tvister angående huruvida rimliga kontrollåtgärder har vidtagits och entreprenören därigenom inte ska hållas ansvarig kan därigenom undvikas, se vidare angående rimliga kontrollåtgärder i avsnitt 4.5.6. En arbetstagare har därmed en större möjlighet att snabbt få sitt krav ersatt enligt entreprenörsansvaret.

Ett annat alternativ skulle kunna vara att låta ansvaret gälla endast i ett led, dvs. uteslutande i förhållande till den entreprenör som har anlitat arbetsgivaren. Ett entreprenörsansvar som endast gäller i förhållande till arbetsgivarens uppdragsgivare kan generellt bedömas få mindre långtgående konsekvenser jämfört med ett ansvar som kan göras gällande högre upp i entreprenadkedjan. Huvudentreprenören skulle i den egenskapen inte behöva påverkas alls, förutom såvitt gäller eventuella ökade kostnader till följd av att entreprenörer längre ned i kedjan kan behöva kompensera för de eventuella ökade kostnader ett entreprenörsansvar innebär för dessa aktörer. Ett entreprenörsansvar i ett led skulle dock kunna medföra att arbetstagares möjligheter att få sin lön utbetald minskar. Detta kan bli fallet t.ex. om entreprenören över arbetsgivaren i kedjan håller sig undan eller ett tomt bolag placeras i det led där entreprenörsansvaret skulle kunna göras gällande. Med lagrådsremissens förslag har arbetstagaren i den situationen en möjlighet att rikta sitt krav mot huvudentreprenören. Eventuella andra entreprenörer påverkas dock inte. Detta har bedömts vara en rimlig avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få ut sin lön i praktiken och intresset av att inte entreprenörer som inte haft något direkt inflytande över hur entreprenörskedjan i övrigt ser ut blir ansvariga för lönen.

En variant av ett ansvar i ett led skulle kunna vara att ansvaret flyttas upp ett led om det finns tecken på att kringgående av regelverket har skett, t.ex. genom att ett bolag som saknar tillgångar har placerats i det led där entreprenörsansvaret skulle kunna göras gällande. En sådan bestämmelse skulle dock kunna ge upphov till tvister och svåra bedömningar av om ett kringgående av regelverket har skett. En regel av nämnt slag skulle försvåra för en arbetstagare att få sin lön utbetald jämfört med förslaget i lagrådsremissen.

Ett tredje alternativ skulle kunna vara att följa förslaget i lagrådsremissen, men i stället göra ansvaret subsidiärt. Ett subsidiärt ansvar skulle i princip innebära att en arbetstagare först skulle behöva uttömma möjligheterna att få betalt av sin arbetsgivare, innefattande exekutiva åtgärder, innan krav får riktas mot en entreprenör. En entreprenör skulle då endast behöva infria ett lönekrav när det står klart att arbetsgivaren inte har möjlighet att göra detta.

Vid ett antagande att orsaken till att en arbetsgivare inte betalar lön kan vara annat än bristande betalningsförmåga skulle ett subsidiärt ansvar kunna leda till lägre kostnader för infriande av krav än ett primärt ansvar. Från arbetstagarens utgångspunkter fördröjer dock ett subsidiärt ansvar arbetstagarens möjligheter att få sin lön utbetald via entreprenörsansvaret.

Den konstruktion som föreslås i lagrådsremissen, ett primärt ansvar där betalningsskyldighet inträder först efter viss fördröjning, får anses innebära en lämplig avvägning mellan arbetstagares intresse av att relativt snabbt kunna få betalt enligt entreprenörsansvaret och den drabbade entreprenörens intresse av att kunna undvika att betalningsskyldighet inträder genom att försöka reda ut eventuella missförstånd och förmå arbetsgivaren att själv betala lönen.

Sammanfattningsvis framstår lagrådsremissens förslag på ett strikt entreprenörsansvar som i första hand gäller mot arbetsgivarens uppdragsgivare och ytterst mot huvudentreprenören och där betalningsskyldighet inträder först viss tid efter att en arbetstagare underrättat den ansvarige om sitt krav som ändamålsenligt.

6.5 Förslagets förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden

Förslagen bedöms vara förenliga med EU-rätten, se vidare avsnitt 4.11.1.

Sverige är bundet av ett flertal ILO-konventioner och av den europeiska sociala stadgan. Därutöver är Sverige bundet av den europeiska konventionen den 4 november 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilken gäller som lag i Sverige, lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Förslagen bedöms vara förenliga med nämnda internationella åtaganden.

6.6 Informationsinsatser

För att den nya lagen ska få effekt är det viktigt att kunskapen om den når ut till arbetstagare och företag samt till arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Avseende utstationerade arbetstagare framstår det som rimligt att Arbetsmiljöverket tillhandahåller information om den nya lagen. En sådan skyldighet bedöms ingå i Arbetsmiljöverkets skyldigheter enligt 9 § lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare och 3 § förordning (2017:319) om utstationering av arbetstagare.

7 Författningskommentar

7.1 Förslaget till lag om entreprenörsansvar för lönefordringar

Tillämpningsområde

1 § En entreprenör ansvarar för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör enligt denna lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.1.

I paragrafen, tillsammans med 2 §, anges lagens tillämpningsområde. Lagen innebär ett ansvar för entreprenörer. Endast den som är arbetstagare enligt det sedvanliga civilrättsliga arbetstagarbegreppet omfattas av lagens skydd. De närmare förutsättningarna för ansvar framgår av lagen i övrigt. Vilka lönefordringar som omfattas av entreprenörsansvaret framgår av 13 §, se kommentaren till den paragrafen.

2 § Ansvaret gäller inom bygg- och anläggningsverksamhet där byggnader eller anläggningar uppförs, sätts i stånd, underhålls, byggs om eller rivs.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.2.

Av paragrafen framgår att entreprenörsansvaret gäller inom bygg- och anläggningsverksamhet. Entreprenörsansvaret gäller både arbete med byggnader i plan- och bygglagens (2010:900) mening och arbete med andra anläggningar, exempelvis vägar, broar och tunnlar.

Paragrafen rymmer sådana aktiviteter som avses i bilagan till utstationeringsdirektivet, dvs. uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad och rivning. Bland annat omfattas schaktning, markarbeten, byggnadsarbete, montering och nedmontering av prefabricerade delar, ombyggnad eller inredning, ändringar, renovering, reparationer, nedmontering, rivning, löpande underhåll, underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten samt sanering.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

1. huvudentreprenör: den entreprenör som enligt ett avtal med den ursprungliga beställaren av entreprenaden ansvarar för att det arbete som omfattas av avtalet blir utfört, om inte entreprenören i stället är att anse som uppdragsgivare,

2. uppdragsgivare: den entreprenör som har anlitat arbetsgivaren, där arbetstagaren vars lönefordran ansvaret gäller är eller har varit anställd, som underentreprenör för att utföra arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren, och

3. entreprenaden: det arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.4.

Paragrafen innehåller definitioner av vissa begrepp som används i lagen.

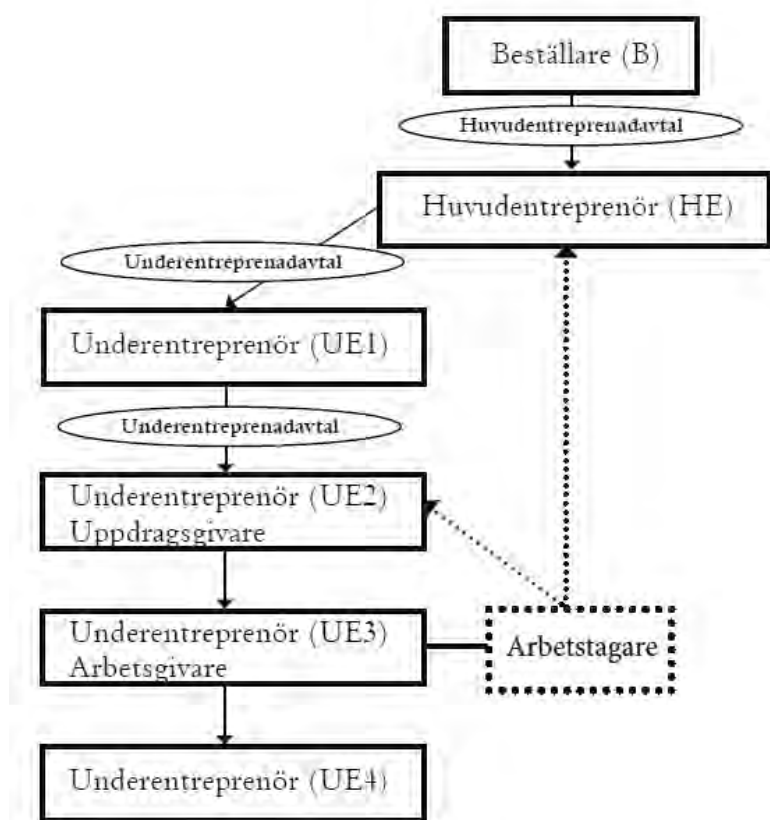
I *första punkten* definieras begreppet huvudentreprenör. Med huvudentreprenör avses i lagen den entreprenör som har avtalet med den ursprungliga beställaren av entreprenaden och som ansvarar för att det arbete som omfattas av avtalet blir utfört, se figur 7.1. Det finns inget som hindrar att det under en ursprunglig beställare finns flera huvudentreprenörer som enligt var sitt huvudentreprenadavtal ansvarar för olika delar av exempelvis ett byggprojekt. Det kan alltså finnas flera entreprenadkedjor inom ramen för ett och samma bygg- eller anläggningsprojekt.

Den entreprenör som har avtalet med den ursprungliga beställaren anses dock inte som huvudentreprenör vid tillämpning av lagens bestämmelser om det är denne som har anlitat den arbetsgivare där arbetstagaren som entreprenörsansvaret gäller är anställd. Entreprenören ska i sådana fall i stället anses vara uppdragsgivare. Ett exempel på en sådan situation är att arbetstagaren är anställd hos UE1 i den entreprenadkedja som beskrivs i figur 7.1. Den aktör som i figuren benämns HE är då uppdragsgivare i lagens mening.

I *andra punkten* definieras begreppet uppdragsgivare. Uppdragsgivaren är den entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör. Uppdragsgivaren ska ha anlitat arbetsgivaren för att utföra arbete som omfattas av avtalet mellan huvudentreprenören och den ursprungliga beställaren, se figur 7.1.

I den *tredje punkten* definieras begreppet entreprenaden.

Figur 7.1 Exempel på entreprenadsituation



Möjlighet till reglering i avtal

4 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.

Av paragrafen framgår att lagen som utgångspunkt är tvingande till arbetstagares förmån. Det är alltså som huvudregel inte möjligt att genom avtal avvika från bestämmelserna i lagen på ett sätt som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen.

Av 5 § framgår dock att lagens bestämmelser inte ska gälla när det träffats kollektivavtal av visst slag. Av 6 § framgår vidare att vissa bestämmelser i lagen är helt dispositiva.

5 § Lagens bestämmelser gäller dock inte för en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör om uppdragsgivaren är bunden av ett kollektivavtal som

1. har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation,
2. reglerar ansvaret för arbetstagares lönefordringar i entreprenadkedjan,

3. innebär ett skydd som för arbetstagaren i det enskilda fallet är likvärdigt med skyddet enligt lagen, och

4. är förenligt med 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.

Lagens bestämmelser gäller inte heller för en huvudentreprenör som är bunden av ett sådant kollektivavtal.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.

Av paragrafen tillsammans med 4 § framgår att bestämmelserna om entreprenörsansvar är semidispositiva. I paragrafen ges alltså en möjlighet att i en viss typ av kollektivavtal inrätta andra system som ska tillämpas i stället för lagbestämmelserna om entreprenörsansvar. I *första stycket* anges fyra förutsättningar som samtliga måste vara uppfyllda för att kollektivavtalslösningen ska tillämpas i stället för lagen.

Det krävs enligt *första stycket första punkten* att kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Det kan vara fråga om ett s.k. hängavtal.

Enligt *första stycket andra punkten* ska det ska vara fråga om en reglering av ansvaret för arbetstagares lönefordringar i entreprenadkedjor. Det kan röra sig om avtalslösningar som ligger nära entreprenörsansvaret enligt lagen. Parterna kan också enas om avtalslösningar som på ett annat sätt reglerar ansvaret för arbetstagares lönefordringar i sådana kedjor.

Av *första stycket tredje punkten* framgår att avtalslösningen i det enskilda fallet ska innebära ett skydd som för arbetstagaren är likvärdigt med skyddet enligt lagen. Skyddet behöver inte vara utformat på exakt samma sätt som enligt lagen, men det ska ge ett i allt väsentligt likvärdigt skydd som lagen. Det innebär bl.a. att arbetstagaren ska ha möjlighet att få betalt för den lön som han eller hon inte har fått av arbetsgivaren och att förfarandet som regleras i avtalslösningen inte ska göra det onödigt svårt eller tidskrävande att få betalt.

Det innebär också att avtalslösningen i det enskilda fallet faktiskt ska kunna få genomslag, när det gäller arbetstagarens skydd. Det krävs alltså att den enskilde arbetstagaren kvalificerar sig för skydd enligt avtalslösningen. Om avtalslösningen endast innebär ett skydd för medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen utgör den inte något tillräckligt skydd för en utanförstående arbetstagare.

En kollektivavtalslösning kan vara konstruerad på olika sätt. Beroende på hur avtalslösningen ser ut kan den innebära att vissa aktörer måste vara bundna av kollektivavtalet. En lösning kan konstrueras så att det räcker med att huvudentreprenören är kollektivavtalsbunden för att arbetstagare hos någon av underentreprenörerna i en entreprenadkedja ska få ett visst löneskydd. En lösning kan också konstrueras så att både huvudentreprenören och uppdragsgivaren behöver vara bundna av kollektivavtalet.

Om en kollektivavtalslösning innebär att huvudentreprenören ska ansvara för lönen och huvudentreprenören i en sådan situation inte är bunden av avtalet, kan det innebära att arbetstagaren i det enskilda fallet

inte kan få betalt för lönen med hjälp av avtalslösningen. Avtalslösningen ger då inte ett likvärdigt skydd och lagen ska då gälla. Det är alltså inte möjligt för en uppdragsgivare att hänvisa till ett kollektivavtal som uppdragsgivaren men inte huvudentreprenören är bunden av, om avtalslösningen förutsätter att huvudentreprenören ska betala något till arbetstagaren.

Skulle ett kollektivavtal som uppdragsgivaren är bunden av innebära ett skydd enbart för medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, men inte för utanförstående arbetstagare, ska lagen tillämpas i förhållande till de utanförstående arbetstagarna. Däremot kan då avtalet tillämpas på den som är medlem i den avtalsslutande organisationen. En entreprenör kan alltså behöva förhålla sig till både avtalet och lagen om kollektivavtalet inte är tillämpligt på utanförstående arbetstagare.

Kravet att avtalslösningen ska ge ett likvärdigt skydd som lagen ger gäller bara arbetstagarens skydd. Det saknar alltså betydelse om t.ex. regler om regress mellan entreprenörerna i entreprenadkedjan som kan finnas i avtalslösningen inte får genomslag i det enskilda fallet.

Av *första stycket fjärde punkten* framgår att endast kollektivavtalsregleringar som är förenliga med tillämpningsdirektivet har verkan enligt paragrafen. Hänvisningen till direktivet är utformad på så sätt att den avser EU-bestämmelserna i en viss angiven lydelse, en s.k. statisk hänvisning.

Enligt artikel 12.6 i tillämpningsdirektivet har medlemsstaterna möjlighet att i stället för ett entreprenörsansvar vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenadförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören i syfte att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk. En kollektivavtalslösning kan vara förenlig med tillämpningsdirektivet om den motsvarar en sådan annan lämplig åtgärd.

Om både uppdragsgivaren och huvudentreprenören är bundna av kollektivavtalet gäller inte lagens bestämmelser i förhållande till någon av dem. I stället gäller kollektivavtalets reglering av ansvaret för arbetstagares lön i entreprenaden i förhållande till dem båda.

Även i det fallet att bara uppdragsgivaren men inte huvudentreprenören är bunden av kollektivavtalet undantas lagens tillämpning i förhållande till både uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Även om arbetstagaren inte får betalt av den som är betalningsskyldig enligt det system som har inrättats genom kollektivavtalet saknar då arbetstagaren möjlighet att vända sig till huvudentreprenören med stöd av lagen.

I *andra stycket* behandlas situationen att huvudentreprenören men inte uppdragsgivaren är bunden av kollektivavtalet. Då gäller följande. Arbetstagaren kan använda sig av lagens bestämmelser för att rikta anspråk mot uppdragsgivaren. Uppdragsgivaren kan inte hänvisa till en kollektivavtalslösning som kan finnas i ett avtal som uppdragsgivaren inte är bunden av. Om uppdragsgivaren inte betalar inom den föreskrivna tiden eller inte kan nås kan, som framgår av 8 och 9 §§, arbetstagaren enligt lagen vända sig till huvudentreprenören. Om huvudentreprenören är bunden av ett kollektivavtal som reglerar ansvaret för arbetstagares lön i entreprenadkedjan, kan då denne – om övriga förutsättningar är uppfyllda – åberopa det avtalet, som då ska gälla i stället för lagens bestämmelser i förhållande till huvudentreprenören.

6 § Bestämmelserna om invändningar, regress och huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren i 15–17 §§ gäller inte om något annat följer av avtal, av praxis som har utbildats mellan parterna eller av handelsbruk eller någon annan sedvänja som måste anses bindande för parterna.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.8.

Av paragrafen framgår att bestämmelserna om invändningar, regress, och huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren är helt dispositiva. Det är alltså möjligt för entreprenörer i en entreprenadkedja att genom avtal ha andra lösningar vad gäller detta.

Uppdragsgivarens ansvar

7 § Om en arbetsgivare som är eller har varit anlitad för att genomföra ett entreprenadavtal inte har betalat lön till en arbetstagare, kan uppdragsgivaren bli ansvarig för betalning av lönefordran.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.1.

Paragrafen innehåller bestämmelser om uppdragsgivares ansvar för lön till underentreprenörers arbetstagare i entreprenadförhållanden. Ansvaret gäller uppdragsgivare som anlitar en underentreprenör för att genomföra ett entreprenadavtal.

Vilken lön som omfattas framgår av 13 och 14 §§.

Ansvaret enligt paragrafen gäller uppdragsgivare på alla nivåer i en entreprenadkedja men bara i förhållande till underentreprenörer som uppdragsgivaren själv anlitat. En uppdragsgivare ansvarar alltså inte för lön till arbetstagare hos företag högre upp i kedjan, t.ex. det företag som har anlitat uppdragsgivaren. Om uppdragsgivaren har anlitat flera underentreprenörer gäller ansvaret i förhållande till dem alla.

I det exempel som framgår av figur 7.1 har UE3 inte betalat lön till en arbetstagare. Den entreprenör till vilken UE3 är en direkt underentreprenör är UE2. UE2 är alltså uppdragsgivare i lagens mening och kan bli ansvarig för betalning av arbetstagarens lönefordran enligt bestämmelsen. Varken UE1 eller UE4 kan ansvara, då dessa inte är uppdragsgivare till arbetsgivaren. Huvudentreprenören kan ansvara enligt 8 §, se kommentaren till den paragrafen.

Arbetstagaren behöver inte först ha framställt krav mot arbetsgivaren eller försökt få ersättning på annat sätt. Ansvaret aktualiseras om arbetstagaren inte får betalt av arbetsgivaren, oavsett skälen för detta.

För att betalningsansvar ska inträda för uppdragsgivaren måste vidare denne ha fått en underrättelse om lönefordran, se vidare kommentaren till 10 §. Får uppdragsgivaren inte någon sådan underrättelse har alltså inte uppdragsgivaren något betalningsansvar enligt lagen.

Huvudentreprenörens ansvar

8 § *Huvudentreprenören kan bli ansvarig för betalning av lönefordran, om*

1. uppdragsgivaren inte betalar inom fjorton helgfria vardagar från det att uppdragsgivaren har fått en underrättelse om lönefordran, eller

2. uppdragsgivaren inte kan nås för en underrättelse, trots att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i har begärt information av huvudentreprenören om uppdragsgivaren enligt 18 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.2.

Av paragrafen framgår att även huvudentreprenören kan bli ansvarig för betalning av arbetstagarens lönefordran. Huvudentreprenörens ansvar kan i princip gälla i förhållande till alla arbetstagare hos samtliga underentreprenörer som ingår i en entreprenadkedja, dvs. som utför arbete som omfattas av det huvudentreprenadavtal som huvudentreprenören har träffat med den ursprungliga beställaren.

I förhållande till arbetstagare hos den eller de underentreprenörer som huvudentreprenören själv har anlitat ansvarar dock denne såsom uppdragsgivare enligt 7 §. I sådana fall finns det inte någon entreprenör ovanför den uppdragsgivare som har anlitat den felande arbetsgivaren som kan bli ansvarig i egenskap av huvudentreprenör enligt bestämmelsen.

För att även huvudentreprenören ska kunna bli ansvarig måste vissa förutsättningar vara uppfyllda. Förutsättningarna skiljer sig delvis åt beroende på om arbetstagaren lyckas nå den uppdragsgivare som anlitat arbetstagarens arbetsgivare som underentreprenör eller inte.

I *första punkten* behandlas situationen att arbetstagaren har lyckats nå uppdragsgivaren för en underrättelse. Som framgår av 10 § blir då uppdragsgivaren betalningsskyldig sju helgfria vardagar efter det att uppdragsgivaren fått underrättelsen. Om inte uppdragsgivaren betalar inom ytterligare sju helgfria vardagar, alltså inom totalt fjorton helgfria vardagar efter det att uppdragsgivaren fått underrättelsen, har arbetstagaren möjlighet att vända sig även till huvudentreprenören.

Med helgfria vardagar avses alla dagar utom lördagar, söndagar, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton, jämför 2 § lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid.

I *andra punkten* behandlas situationen att arbetstagaren inte har lyckats nå uppdragsgivaren för en underrättelse. Något betalningsansvar för uppdragsgivaren har då inte inträtt. Arbetstagaren har då möjlighet att vända sig till huvudentreprenören. Innan arbetstagaren gör detta måste arbetstagaren dock försöka skaffa sig det underlag för att kunna nå uppdragsgivaren som huvudentreprenören kan ha tillgång till. Arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i ska därför begära information av huvudentreprenören enligt 18 § om uppdragsgivaren. Får arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen sådan information av huvudentreprenören men är den inte tillräcklig för att nå uppdragsgivaren, t.ex. därför att uppdragsgivaren inte längre kan nås på angiven adress, kan arbetstagaren vända sig till huvudentreprenören med lönefordran. Får arbetstagaren besked från huvudentreprenören att denne inte har några kontaktuppgifter till uppdragsgivaren kan arbetstagaren

vända sig till huvudentreprenören med lönefordran. Detsamma gäller om huvudentreprenören inte lämnar någon information alls inom den femdagarsfrist som anges i 18 §. Att uppdragsgivaren inte kan nå kan bero t.ex. på att arbetstagaren, trots att information begärts från huvudentreprenören, inte har kontaktuppgifter till uppdragsgivaren eller att brev som skickats till uppdragsgivarens senast kända adress har kommit i retur.

På samma sätt som gäller för uppdragsgivares ansvar enligt 7 § måste en huvudentreprenör ha fått en underrättelse om fordran för att betalningsansvar ska inträda, se vidare kommentaren till 10 §.

9 § *För att huvudentreprenören ska bli ansvarig enligt 8 § 1 ska arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i underrätta huvudentreprenören om lönefordran inom sex månader från det att uppdragsgivaren underrättades. Om detta inte sker kan huvudentreprenören inte bli ansvarig för betalning av den lönefordran.*

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.2.

I paragrafen regleras en frist inom vilken arbetstagaren eller dennes arbetstagarorganisation måste underrätta huvudentreprenören i fall då först uppdragsgivaren underrättats om lönefordran men uppdragsgivaren inte har betalat. I sådana fall ska huvudentreprenören underrättas inom sex månader från det att uppdragsgivaren underrättades. Annars kan huvudentreprenören inte hållas ansvarig för betalning av den lönefordran.

När betalningsansvar inträder

10 § *Betalningsansvar inträder sju helgfria vardagar efter det att den som ansvaret avser har fått en underrättelse enligt 11 och 12 §§ om lönefordran från arbetstagaren eller från en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i.*

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.3.

Av paragrafen framgår när betalningsansvar inträder för en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör. Den ansvaret avser måste underrättas om fordran för att betalningsansvar ska inträda. Underrättelsen måste uppfylla de krav som anges i 11 och 12 §§ för att betalningsansvar ska inträda, se kommentarerna till dessa bestämmelser.

Underrättelsen ska lämnas av arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i. Arbetstagarorganisationen behöver inte ha någon fullmakt för arbetstagaren för att lämna en underrättelse enligt paragrafen.

Betalningsansvaret uppkommer först sju helgfria vardagar efter det att entreprenören har fått underrättelsen. Angående begreppet helgfria vardagar, se kommentaren till 8 §.

Den avgörande tidpunkten är då den ansvaret avser får underrättelsen. Arbetstagaren står risken för att ett brev med en underrättelse inte når entreprenören. För att entreprenören ska ha fått del av underrättelsen måste den ha kommit entreprenören till handa. Arbetstagaren behöver dock inte visa att entreprenören efter att ha tagit emot brevet också rent faktiskt har tagit del av dess innehåll. Innebörden är densamma som vad som gäller för

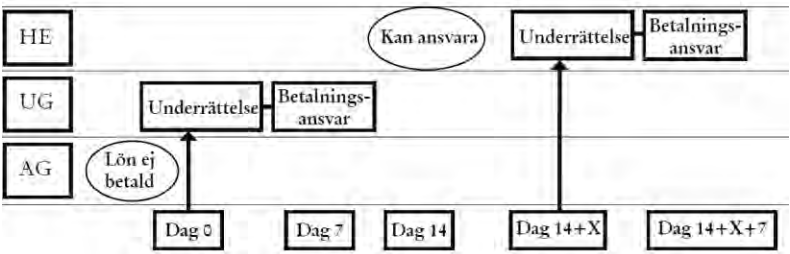
att en gäldenär ska anses ha fått ett skriftligt krav från en borgenär enligt 5 § 2 preskriptionslagen (1981:130).

När sju helgfria vardagar har gått från underrättelsen inträder betalningsansvaret. Det krävs då inte något ytterligare agerande från arbetstagarens sida, såsom ett skriftligt krav eller liknande, för att den ansvarige ska vara skyldig att betala.

Följande exempel kan nämnas och åskådliggörs i figur 7.2. Med dagar avses i exemplet helgfria vardagar. Arbetsgivaren (AG) har inte betalat lön till en arbetstagare på lökens förfallodag. Arbetstagaren skickar då en underrättelse till uppdragsgivaren (UG). Den dag då uppdragsgivaren får underrättelsen är ”dag 0”. En frist om sju dagar börjar då löpa. Sju dagar senare inträder betalningsansvar för uppdragsgivaren, dvs. på dag 7. Om uppdragsgivaren inte betalar inom ytterligare sju dagar kan även huvudentreprenören (HE) ansvara. Från och med dag 14 kan alltså huvudentreprenören bli betalningsskyldig för lönen. Detta förutsätter dock att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation där arbetstagaren är medlem underrättar huvudentreprenören om fordran. Underrättelsen måste inte ske samma dag som fjortondagarsperioden gått till ända, dvs. den första dagen då huvudentreprenören kan bli betalningsskyldig för lönefordran. Detta beskrivs i figur 7.2 så att underrättelsen ska ske dag 14 + X. Av 9 § framgår att underrättelsen dock måste ske inom sex månader från det att uppdragsgivaren underrättades. Betalningsskyldighet inträder sju helgfria vardagar efter underrättelsen (alltså dag 14 + X + 7). I den situationen är både uppdragsgivaren och huvudentreprenören betalningsansvariga för lönefordran.

Figur 7.2 Exempel på tidslinje – när betalningsansvar inträder

När uppdragsgivaren underrättats men inte betalar



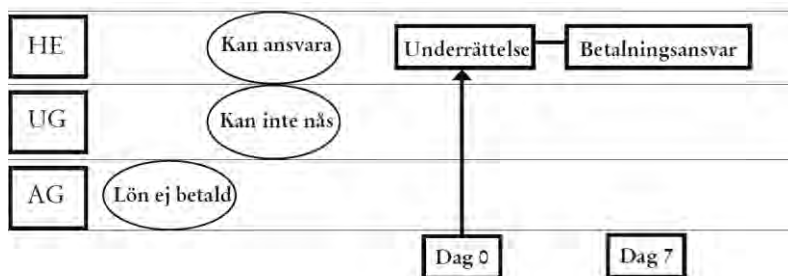
HE=Huvudentreprenör, UG=Uppdragsgivare, AG=Arbetsgivare

I figur 7.3 visas ett exempel på en tidslinje i en situation där uppdragsgivaren inte kan nås. Med dagar avses även i detta exempel helgfria vardagar. Arbetsgivaren (AG) har inte betalat lön till en arbetstagare på lökens förfallodag. Arbetstagaren har inte kunnat nå uppdragsgivaren för en underrättelse, trots att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i har begärt information av huvudentreprenören enligt 18 §. Även huvudentreprenören kan då bli betalningsansvarig för lönefordran. Detta förutsätter dock att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation där arbetstagaren är medlem underrättar

huvudentreprenören om fordran. Om arbetstagaren underrättar huvudentreprenören om fordran dag 0 inträder huvudentreprenörens betalningsansvar efter sju helgfria vardagar.

Figur 7.3 Exempel på tidslinje – när betalningsansvar inträder

När uppdragsgivaren inte kan nås



HE=Huvudentreprenör, UG=Uppdragsgivare, AG=Arbetsgivare

Underrättelsens form och innehåll

11 § En underrättelse till uppdragsgivaren eller huvudentreprenören ska vara skriftlig. Av underrättelsen ska följande framgå:

1. arbetstagarens namn,
2. den obetalda lönefordrans storlek,
3. respektive lönebelopps förfallodag,
4. det arbete och den tidsperiod som lönefordran avser,
5. när krav på betalning har framställts mot arbetsgivaren eller varför detta inte har skett,
6. hur betalningen kan göras, och
7. arbetsgivaren och, om uppgifterna är tillgängliga, dennes namn och kontaktuppgifter.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.4.

Av paragrafen framgår vilken form en underrättelse om lönefordran ska ha. En underrättelse ska vara skriftlig.

I paragrafen anges vidare vilka uppgifter som ska framgå av underrättelsen. Paragrafen gäller underrättelser både till uppdragsgivare och till huvudentreprenörer.

Enligt den *första punkten* ska arbetstagarens namn framgå.

Enligt den *andra punkten* ska den obetalda lönefordrans storlek framgå av underrättelsen. Härmed avses det totala belopp som arbetsgivaren inte har betalat och som arbetstagaren inte heller har fått ersatt på annat sätt. Lönefordran kan vara en sammanräkning av flera lönebelopp med olika förfallodagar. Vilka lönefordringar som omfattas av entreprenörsansvaret framgår av 13 och 14 §§.

Det kan förekomma att uppdragsgivaren underrättas om en fordran och så småningom betalar en del av, men inte hela, beloppet till arbetstagaren inom föreskriven tid. Om arbetstagaren då väljer att vända sig till huvudentreprenören med en underrättelse ska den ursprungliga fordran minskas med vad uppdragsgivaren har betalat.

Enligt den *tredje punkten* ska respektive lönebelopps förfallodag framgå av underrättelsen. Det är tillräckligt att det framgår t.ex. vilka månader olika belopp hänför sig till och vilken dag i månaden arbetstagarens lön regelmässigt förfaller till betalning.

Enligt den *fjärde punkten* ska det framgå vilket arbete och vilken tidsperiod som lönefordran avser. Det ska finnas tillräckligt med uppgifter om vilket arbete lönefordran avser för att entreprenören på ett rimligt sätt ska kunna bedöma om lönefordran gäller arbete i entreprenaden och alltså är ersättningsgill inom ramen för entreprenörsansvaret.

Enligt den *femte punkten* ska det framgå när krav på betalning har framställts mot arbetsgivaren eller skälet till varför detta inte har skett. Det finns inte någon skyldighet för arbetstagaren att först kräva arbetsgivaren på betalning. Om så har skett ska det dock framgå när kravet har framställts. Om så inte har skett ska anledningen till detta framgå. Det ställs inte några krav på att det ska ha funnits skäl att avstå från att kräva arbetsgivaren av viss styrka eller av visst slag.

Enligt den *sjätte punkten* ska det av underrättelsen framgå hur betalning kan göras. I allmänhet kan detta förväntas ske genom att arbetstagaren uppger sitt bankkonto.

Enligt den *sjunde punkten* ska det framgå vem som är arbetsgivare. Det ska vara möjligt för entreprenören att med hjälp av underrättelsen identifiera arbetsgivaren. Om arbetstagaren har tillgång till arbetsgivarens namn och kontaktuppgifter ska även dessa framgå av underrättelsen.

Det ställs inte några höga krav på hur dessa uppgifter framgår. Det avgörande är att uppgifterna framgår av underrättelsen.

Är underrättelsen inte skriftlig eller framgår inte dessa uppgifter av handlingen uppfyller den inte kraven på en underrättelse och handlingen har då inte den verkan att betalningsansvar inträder efter viss tid enligt 10 §.

12 § *Av en underrättelse till huvudentreprenören ska dessutom följande framgå:*

1. att uppdragsgivaren har underrättats om lönefordran, eller varför detta inte har skett, och

2. uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter, om uppgifterna är tillgängliga.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.4.

I paragrafen anges två uppgifter som, utöver vad som sägs i 11 §, ska framgå av en underrättelse till huvudentreprenören.

Enligt *första punkten* ska det framgå om uppdragsgivaren har underrättats om fordran. Tidpunkten för underrättelsen behöver dock inte framgå. Om uppdragsgivaren inte har underrättats ska det framgå varför detta inte har skett, dvs. det hinder som funnits mot att underrätta uppdragsgivaren. Sådana hinder kan t.ex. bestå i att arbetstagaren, trots att information begärts från huvudentreprenören, inte har kontaktuppgifter till uppdragsgivaren eller att brev som skickats till uppdragsgivarens senast kända adress har kommit i retur.

Enligt *andra punkten* ska uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter framgå, om uppgifterna är tillgängliga. Detta gäller både i situationer då uppdragsgivaren har underrättats om fordran och då uppdragsgivaren inte

har kunnat nås för en underrättelse. Om arbetstagaren t.ex. har uppgifter om uppdragsgivarens namn, men inte dennes kontaktuppgifter, ska namnet framgå av underrättelsen.

Liksom gäller de uppgifter som anges i 11 § ställs det inte några höga krav på hur uppgifterna framgår. För att underrättelsen ska ha den verkan att betalningsansvar inträder efter viss tid enligt 10 § krävs dock att den innehåller även dessa uppgifter. Beträffande uppgifterna i tredje punkten om uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter behöver de dock bara finnas med i underrättelsen om de är tillgängliga för arbetstagaren.

Vilka lönefordringar ansvaret omfattar

13 § *Ansvaret omfattar lönefordringar som har förfallit till betalning och som avser arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i entreprenaden.*

Ansvaret gäller inte lönefordringar som arbetstagaren har fått ersättning för på annat sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.5.

I paragrafen tillsammans med 14 § regleras vilka lönefordringar som omfattas av entreprenörsansvaret.

I Sverige saknas en lagreglering som definierar begreppet lön. Med lön brukar dock i Sverige avses inte bara själva grundlönen utan även vissa tillägg som den som utför arbetet kan ha rätt till, t.ex. tillägg för obekvämt arbetstid och övertidsersättning. Lönebegreppets närmare innehåll kan variera mellan olika branscher och får därför i det enskilda fallet avgöras med ledning av kollektivavtal eller praxis i den aktuella branschen. Vid tvist kan det ytterst bli en fråga för rättstillämpningen att avgöra om kraven avser lön.

Enligt *första stycket* ska det till att börja med vara fråga om lönefordringar som har förfallit till betalning. Arbetsgivaren ska alltså inte ha betalat på lönefordrans förfallodag.

Lönefordran ska vidare avse arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i entreprenaden. Därigenom uppfylls för utstationeringssituationer artikel 12.3 i tillämpningsdirektivet, som anger att entreprenörsansvaret ska begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och dennes underentreprenörer.

Enligt *andra stycket* gäller entreprenörsansvaret bara lönefordringar som arbetstagaren inte har fått ersättning för på annat sätt. Arbetstagaren ska inte kunna få dubbel kompensation. Om arbetstagaren har fått ersättning på något annat sätt ska detta räknas av från det krav som ställs mot en entreprenör. Om en arbetstagare delvis har fått lön från sin arbetsgivare ska kravet enligt entreprenörsansvaret minskas med den ersättning som arbetstagaren redan fått. Eventuell lönegaranti som utbetalats till arbetstagaren enligt lönegarantilagen (1992:497) eller motsvarande utländskt system ska avräknas från kravet.

14 § *En uppdragsgivares ansvar omfattar inte lönefordringar som har förfallit till betalning mer än tre månader före det att uppdragsgivaren underrättades.*

En huvudentreprenörs ansvar omfattar inte lönefordringar som har förfallit till betalning mer än tre månader före det att uppdragsgivaren underrättades i fall enligt 8 § 1 eller före det att huvudentreprenören underrättades i fall enligt 8 § 2.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.5.

Av paragrafen framgår hur gamla lönefordringar som omfattas av entreprenörsansvaret. Endast lönefordringar som har förfallit till betalning en viss tid före det att entreprenören har fått en underrättelse om lönefordran omfattas av entreprenörsansvaret.

Av *första stycket* framgår att en uppdragsgivares entreprenörsansvar inte omfattar lön som har förfallit till betalning mer än tre månader före det att uppdragsgivaren har fått en underrättelse om lönefordran.

För uppdragsgivare gäller alltid att tremånadersperioden räknas bakåt från den dag då uppdragsgivaren underrättades om fordran.

För huvudentreprenörer gäller olika regler beroende på om uppdragsgivaren har underrättats om fordran men inte har betalat hela beloppet eller om uppdragsgivaren inte har kunnat nås för en underrättelse. Detta framgår av *andra stycket*.

Om huvudentreprenören ansvarar på grund av att uppdragsgivaren inte har betalat inom fjorton helgfria vardagar från det att uppdragsgivaren fick en underrättelse om fordran räknas tremånadersperioden bakåt från den dag då uppdragsgivaren fick underrättelsen. I det fallet har redan en underrättelse gjorts om fordran, nämligen underrättelsen till uppdragsgivaren. Det är då den första underrättelsen som är avgörande för hur gamla lönefordringar som omfattas av entreprenörsansvaret.

Om huvudentreprenören däremot ansvarar på grund av att uppdragsgivaren inte har kunnat nås för underrättelse räknas tremånadersperioden bakåt från den dag då huvudentreprenören själv underrättades om fordran. Någon annan underrättelse har i det fallet inte gjorts beträffande fordran.

Invändningar

15 § En uppdragsgivare eller en huvudentreprenör får mot en arbetstagares krav på betalning enligt denna lag framställa samma invändningar som arbetsgivaren får göra.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.7.

I paragrafen klargörs att en entreprenör mot en arbetstagares krav på betalning enligt entreprenörsansvaret får göra samma invändningar gällande som arbetsgivaren får göra mot arbetstagaren avseende den bakomliggande lönefordran.

Att bestämmelsen är dispositiv framgår av 6 §.

Regress

16 § En arbetsgivare ska ersätta en huvudentreprenör eller en uppdragsgivare som har betalat en lönefordran enligt denna lag. Motsvarande skyldighet gäller även för en uppdragsgivare i förhållande till en huvudentreprenör.

En arbetsgivares eller uppdragsgivares ansvar enligt första stycket omfattar även skatt och avgifter till det allmänna.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.7.

Paragrafen behandlar regressrätt för uppdragsgivare och huvudentreprenörer som har betalat ersättning enligt entreprenörsansvaret.

Av *första stycket* framgår att både uppdragsgivare och huvudentreprenörer har regressrätt i förhållande till arbetsgivaren. En huvudentreprenör har även regressrätt i förhållande till den uppdragsgivare som har anlitat arbetsgivaren. Huvudentreprenören har regressrätt mot uppdragsgivaren även i fall som avses i 8 § 2, dvs. då uppdragsgivaren inte har kunnat nås för en underrättelse. Huvudentreprenören kan använda sig av regressrätten mot uppdragsgivaren eller arbetsgivaren i valfri ordning. Det finns alltså inte någon skyldighet för huvudentreprenören att t.ex. först försöka få betalt av arbetsgivaren innan denne får vända sig till uppdragsgivaren.

En uppdragsgivare som har betalat ersättning enligt entreprenörsansvaret har enligt bestämmelsen inte någon regressrätt i förhållande till huvudentreprenören.

I *andra stycket* klargörs att den regressrätt som en uppdragsgivare eller huvudentreprenör kan ha också omfattar ersättning för skatter och avgifter till det allmänna som en entreprenör kan vara skyldig att betala vid infriandet av entreprenörsansvaret.

Att bestämmelsen är dispositiv framgår av 6 §.

Huvudentreprenörens skyldighet att meddela uppdragsgivaren

17 § En huvudentreprenör som har underrättats om en lönefordran efter det att uppdragsgivaren inte har betalat enligt 8 § 1 ska inom sju helgfria vardagar från det att huvudentreprenören fick underrättelsen överlämna eller sända ett meddelande till uppdragsgivaren om detta på ett ändamålsenligt sätt.

En huvudentreprenör som inte gör detta har inte någon regressrätt mot uppdragsgivaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.8.

I *första stycket* anges en frist inom vilken en huvudentreprenör som har fått en underrättelse om en lönefordran ska meddela uppdragsgivaren om att huvudentreprenören har mottagit en sådan underrättelse. Denna meddelandeskyldighet för huvudentreprenören gäller bara i de fall då uppdragsgivaren först har underrättats om fordran men inte betalat inom den tid som anges i 8 § 1. Meddelandet ska lämnas inom sju helgfria vardagar från det att huvudentreprenören fick underrättelsen. Angående betydelsen av att huvudentreprenören har fått underrättelsen, se kommentaren till 10 §. Angående begreppet helgfria vardagar, se kommentaren till 8 §.

I de fall uppdragsgivaren inte har kunnat nås för underrättelse och därefter huvudentreprenören underrättas om en fordran finns det inte någon sådan meddelandeskyldighet för huvudentreprenören.

Av bestämmelsen framgår att huvudentreprenören ska överlämna eller sända meddelandet till uppdragsgivaren på ett ändamålsenligt sätt inom

tidsfristen. Kravet på att meddelandet ska ha sänts på ett ändamålsenligt sätt innebär att huvudentreprenören ska välja ett sätt som är försvarligt med hänsyn till den föreliggande situationen. Meddelandet kan oftast sändas med post eller e-post. Bestämmelsen innebär att huvudentreprenören får åberopa meddelandet även om det på grund av ett missöde vid befordran har försenats, förvanskats eller inte alls har kommit fram.

I *andra stycket* anges en följd av att meddelande inte sker inom fristen. Meddelar huvudentreprenören inte uppdragsgivaren i tid går huvudentreprenören miste om regressrätt mot uppdragsgivaren. Huvudentreprenörens regressrätt mot arbetsgivaren påverkas dock inte av om ett sådant meddelande lämnas.

Att bestämmelsen är dispositiv framgår av 6 §.

Arbetstagarens rätt till information

18 § *En arbetsgivare, en uppdragsgivare och en huvudentreprenör är skyldig att, senast fem helgfria vardagar från det att denne har fått en skriftlig begäran antingen av en arbetstagare som inte har fått lön enligt en lönefordran som har förfallit till betalning eller av en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i, på ett ändamålsenligt sätt överlämna eller sända följande information om övriga aktörer som omfattas av informationsskyldigheten:*

- 1. namn,*
- 2. kontaktuppgifter, och*
- 3. organisationsnummer, personnummer, samordningsnummer eller motsvarande registreringsnummer, om ett sådant nummer finns.*

Den informationsskyldige ska lämna informationen till den som har begärt den.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.6.

I paragrafen behandlas en rätt för arbetstagare att få viss information från sin arbetsgivare, dennes uppdragsgivare och huvudentreprenören.

Informationen ska enligt *första stycket* lämnas på begäran av en arbetstagare som inte har fått lön enligt en fordran som har förfallit till betalning eller av en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i. Arbetstagarorganisationen behöver inte ha någon fullmakt för arbetstagaren för att framställa en begäran enligt paragrafen.

Informationen ska lämnas inom fem helgfria vardagar från det att den informationsansvarige har fått begäran om information. Angående betydelsen av att den informationsskyldige har fått en begäran, se kommentaren till 10 §. Angående begreppet helgfria vardagar, se kommentaren till 8 §.

Den information som arbetstagaren har rätt till är namn och kontaktuppgifter avseende de övriga aktörer som omfattas av informations-skyldigheten enligt bestämmelsen. Vidare har arbetstagaren rätt till information om organisationsnummer, personnummer, samordningsnummer eller motsvarande registreringsnummer, om ett sådant nummer finns. Beträffande svenska bolag ska alltså organisationsnummer lämnas. För svenska enskilda näringsidkare med enskild firma ska personnummer anges. Beträffande utländska näringsidkare kan det variera vilka

registreringsnummer de har, om de alls har några. Om aktören har något motsvarande registreringsnummer ska det anges.

Arbetsgivaren är skyldig att på begäran lämna informationen om uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Uppdragsgivaren ska lämna sådan information angående arbetsgivaren och huvudentreprenören. Huvudentreprenören i sin tur ska lämna sådan information angående arbetsgivaren och uppdragsgivaren.

Av bestämmelsen framgår att den informationsskyldige ska överlämna eller sända informationen till arbetstagaren på ett ändamålsenligt sätt inom tidsfristen. Angående betydelsen av detta, se kommentaren till 17 §.

Av *andra stycket* framgår att den informationsskyldige ska lämna informationen till den som har begärt informationen. Har en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i begärt informationen ska den alltså lämnas till organisationen.

Att informationsskyldigheten enligt paragrafen är skadeståndssanktionerad framgår av 19 §.

Skadestånd

19 § En arbetsgivare, en uppdragsgivare och en huvudentreprenör som bryter mot 18 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

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

Förslaget behandlas i avsnitt 4.7.

Genom *första stycket* skadeståndssanktioneras brott mot informations-skyldigheten enligt 18 §. Den som bryter mot informationsskyldigheten ska betala skadestånd till arbetstagaren.

Skadeståndet ska avse både den förlust som uppkommer och den kränkning som lagbrottet innebär, jfr t.ex. 38 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen.

Skadeståndsskyldigheten omfattar till att börja med den förlust som uppkommer, s.k. ekonomiskt skadestånd. Det ekonomiska skadeståndet till en enskild arbetstagare kan t.ex. avse utebliven ersättning enligt entreprenörsansvaret.

Skadeståndsskyldigheten omfattar också den kränkning som agerandet innebär, s.k. allmänt skadestånd. Vid bestämmande av det allmänna skadeståndet kan viss vägledning hämtas från de allmänna skadestånd som utgår för brott mot lagbestämmelser som rör enskilda arbetstagares rättigheter.

Om det är skäligt får skadeståndet enligt *andra stycket* sättas ned eller helt falla bort. Vid tillämpning av denna bestämmelse kan vägledning hämtas från hur motsvarande bestämmelser i andra arbetsrättsliga lagar tillämpas, t.ex. lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, och anställningsskyddslagen. Det kan alltså beaktas t.ex. att arbetstagaren själv medverkat till den uppkomna situationen.

Rättegång

20 § Mål mellan en arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra sidan om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I sådana mål ska uppdragsgivaren och huvudentreprenören anses som arbetsgivare. Arbetstagaren ska anses som arbetstagare hos uppdragsgivaren eller huvudentreprenören. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Ett mål som avses i första stycket får tas upp av svensk domstol även när det rör en utstationerad arbetstagares krav. En utstationerad arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.9.2.

Paragrafen anger vilken rättegångsordning som är tillämplig på mål enligt lagen mellan arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra.

Enligt *första stycket* ska sådana mål handläggas som arbetstvister enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Enligt *andra stycket* ska i sådana mål uppdragsgivare och huvudentreprenörer anses som arbetsgivare. Vidare ska arbetsgivarens arbetstagare anses som arbetstagare hos uppdragsgivaren respektive huvudentreprenören. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i medbestämmandelagen tillämpas.

Enligt *tredje stycket första meningen* får mål enligt lagen tas upp av svensk domstol även när målet rör en utstationerad arbetstagares krav. Detta gäller både mål om en utstationerad arbetstagares krav på ersättning enligt entreprenörsansvaret och mål om arbetstagares krav på skadestånd enligt 19 §. Endast domsrätt för mål som rör arbetstagares krav regleras i stycket. Frågan om svensk domstol är behörig att uppta andra mål, t.ex. om regressansvar mellan näringsidkare, får avgöras av sedvanliga regler om domstols behörighet, främst Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område.

Av *tredje stycket andra meningen* framgår att en utstationerad arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Detta motsvarar vad som gäller enligt 25 § andra stycket lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen.

21 § *I mål som avses i 20 § första stycket 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 någon förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom den föreskrivna tiden, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.*

Förslaget behandlas i avsnitt 4.9.1.

I paragrafen anges vilka preskriptionsbestämmelser som ska gälla i mål enligt 20 § första stycket, dvs. mål enligt lagen mellan arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra sidan.

Av *första meningen* framgår att i dessa mål ska tidsfristerna i 64 § första stycket, 65 och 66 §§ medbestämmandelagen tillämpas när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Regleringen i medbestämmandelagen innebär i korthet att en arbetstagares arbetstagarorganisation måste begära förhandling inom fyra månader från kännedom om den omständighet som arbetstagarens yrkande hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Talan ska sedan väckas inom tre månader efter det att förhandlingen avslutats. Är arbetstagaren inte medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen gäller att talan ska väckas inom fyra månader från kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Av *andra meningen* framgår att rätten till förhandling respektive talan är förlorad om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, jfr 64 § tredje stycket och 68 § medbestämmandelagen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2018.

2. Bestämmelserna i denna lag tillämpas inte på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.

Enligt *första punkten* träder lagen i kraft den 1 augusti 2018.

Av *andra punkten* framgår att bestämmelserna i lagen inte ska tillämpas på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet. Det innebär att bestämmelserna om entreprenörsansvar endast gäller beträffande entreprenadkedjor där huvudentreprenadavtalet mellan den ursprungliga beställaren och huvudentreprenören har träffats efter ikraftträdandet.

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

7 a § *Vid utstationering tillämpas också lagen (2018:000) om entreprenörsansvar för lönefordringar.*

Förslaget genomför artikel 12 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 4.2.

I bestämmelsen anges att lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar ska tillämpas vid utstationering. Av 1 § framgår att lagen är tillämplig i situationer när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet. Av detta följer också att

lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar endast gäller för sådant arbete som avser den tid som en utstationering pågår eller har pågått.

Lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar gäller för utstationerade arbetstagare, som alltså har det skydd som lagen ger. Lagen gäller också arbetsgivare, som utstationerar arbetstagare i Sverige, om de är uppdragsgivare eller huvudentreprenörer i den mening som avses i den lagen.

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/67/EU

av den 15 maj 2014

om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 53.1 och 62,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) till de grundläggande principerna för den inre marknaden i unionen. Unionen ser till att dessa principer omsätts i praktiken i syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företag och respekt för arbetstagares rättigheter.
- (2) Friheten att tillhandahålla tjänster innebär att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat, till vilken de tillfälligt får utstationera sina anställda för att där tillhandahålla de tjänsterna. Utstationering av arbetstagare måste skiljas från fri rörlighet för arbetstagare, som innebär att alla medborgare har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta och bo där, och att de inte får diskrimineras i fråga om sysselsättning, lön eller andra arbets- och anställningsvillkor jämfört med medborgare i den berörda medlemsstaten.
- (3) När det gäller arbetstagare som utstationeras tillfälligt för att arbeta i en annan medlemsstat än den där de vanligtvis utför sitt arbete i syfte att tillhandahålla en tjänst, fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ⁽⁴⁾ en uppsättning tydligt definierade arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantören i den medlemsstat till vilken utstationeringen sker måste följa för att säkerställa de berörda utstationerade arbetstagarnas minimiskydd.
- (4) Alla åtgärder som införs genom detta direktiv bör vara motiverade och proportionella för att inte ge upphov till administrativa bördor eller kringskära företagens, framför allt de små och medelstora företagens, potential att skapa nya arbetstillfällen, samtidigt som utstationerade arbetstagare skyddas.
- (5) För att säkerställa efterlevnaden av direktiv 96/71/EG utan att belasta tjänsteleverantörerna med onödigt administrativ börda är det mycket viktigt att de faktiska omständigheterna som avses i direktivets bestämmelser för fastställande av att en faktisk utstationering föreligger och för att förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås anses som vägledande och icke uttömmande. Framför allt bör det inte krävas att varje faktisk omständighet måste föreligga vid varje utstationering.

⁽¹⁾ EUT C 351, 15.11.2012, s. 61.⁽²⁾ EUT C 17, 19.1.2013, s. 67.⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 16 april 2014 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 13 maj 2014.⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

- (6) Trots att bedömningen av de vägledande faktorerna bör anpassas i varje enskilt fall och hänsyn bör tas till varje situations särart, bör situationer där samma faktorer förekommer inte föranleda de behöriga myndigheterna i olika medlemsstater att ur juridisk synvinkel behandla eller bedöma dem olika.
- (7) För att förhindra, undvika och motverka att företag missbrukar och kringgår de gällande bestämmelserna genom att på ett oegentligt eller bedrägligt sätt utnyttja friheten att tillhandahålla tjänster enligt EUF-fördraget eller tillämpningen av direktiv 96/71/EG, bör genomförandet och kontrollen av begreppet utstationering förbättras, och mer enhetliga omständigheter som underlättar en gemensam tolkning bör införas på unionsnivå.
- (8) De faktiska omständigheter som kännetecknar att utstationeringen är tillfällig, och villkoret att arbetsgivaren faktiskt etablerad i den medlemsstat från vilken utstationeringen sker, måste utredas av den behöriga myndigheten i värdmedlemsstaten och, vid behov, i nära samarbete med etableringsmedlemsstaten.
- (9) Då de behöriga myndigheterna beaktar storleken på ett företags omsättning i företagets etableringsmedlemsstat för att avgöra om det företaget verkligen bedriver väsentlig verksamhet där, och inte bara intern förvaltning och/eller administration, bör de ta hänsyn till skillnader i olika valutors köpkraft.
- (10) De omständigheter som anges i detta direktiv när det gäller genomförande och övervakning av utstationering kan också hjälpa de behöriga myndigheterna att upptäcka fall när arbetstagare på oriktiga grunder uppgetts vara egenföretagare. Enligt direktiv 96/71/EG avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad. Om de relevanta behöriga myndigheterna skapar ytterligare klarhet om utstationering och bättre övervakar den, skulle detta öka rättssäkerheten och bidra till att effektivt motverka skenbart egenföretagande och säkerställa att utstationerade arbetstagare inte på oriktiga grunder uppges vara egenföretagare, och på det sättet bidra till att man kan förebygga, undvika och förhindra att gällande bestämmelser kringgås.
- (11) Om ingen faktisk utstationering föreligger och en lagvalskonflikt uppstår, bör vederbörlig hänsyn tas till bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 ⁽¹⁾ ("Rom I-förordningen") eller Romkonventionen ⁽²⁾, som syftar till att säkerställa att arbetstagare inte förvägras det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal, eller från vilka undantag får göras endast till deras fördel. Medlemsstaterna bör se till att de har bestämmelser som tillräckligt skyddar arbetstagare som inte är faktiskt utstationerade.
- (12) Avsaknad av intyg om tillämplig socialförsäkringslagstiftning enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 ⁽³⁾ kan tyda på att situationen inte bör betecknas som tillfällig utstationering till en annan medlemsstat än den där arbetstagaren vanligtvis arbetar med att tillhandahålla tjänster.
- (13) Liksom direktiv 96/71/EG bör detta direktiv inte påverka tillämpningen av förordning (EG) nr 883/2004 och av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 ⁽⁴⁾.
- (14) I EUF-fördraget anges tydligt att skillnaderna i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parter självständighet ska erkännas.
- (15) I många medlemsstater har arbetsmarknadens parter en viktig roll när arbetstagare utstationeras för att tillhandahålla tjänster, eftersom de i enlighet med nationell rätt och/eller praxis kan fastställa de tillämpliga minimilönerna, parallellt med eller som alternativ. Arbetsmarknadens parter bör upplysa och informera om dessa minimilöner.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) (EUT L 177, 4.7.2008, s. 6).

⁽²⁾ Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (80/934/EEG) (EGT L 266, 9.10.1980, s. 1).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

- (16) Ett korrekt och effektivt genomförande och tillämpning är grundläggande för skyddet av utstationerade arbetstagarers rättigheter och för säkerställandet av likvärdiga verksamhetsförutsättningar för tjänsteleverantörerna, medan bristande tillämpning kan innebära att de unionsbestämmelser som ska tillämpas på detta område inte får avsedd verkan. Det är därför mycket viktigt att kommissionen och medlemsstaterna, samt, i relevanta fall, regionala och lokala myndigheter, har ett nära samarbete, samtidigt som man inte får glömma yrkesinspektionernas och arbetsmarknadens parterets betydelse. Ömsesidigt förtroende, samarbetsvilja, kontinuerlig dialog och ömsesidig förståelse är grundläggande i detta hänseende.
- (17) Medlemsstaterna behöver effektiva förfaranden för att övervaka att direktiv 96/71/EG och det här direktivet efterlevs och därför bör sådana förfaranden införas i hela unionen.
- (18) Svårigheter att få tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor brukar mycket ofta vara orsaken till att tjänsteleverantörerna inte tillämpar gällande bestämmelser. Därför bör medlemsstaterna se till att sådan information är allmänt tillgänglig och kostnadsfri och att inte bara tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan även berörda utstationerade arbetstagare lätt kan få tillgång till den.
- (19) När arbets- och anställningsvillkor fastställs genom kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet, bör medlemsstaterna se till att dessa kollektivavtal offentliggörs på ett tillgängligt och öppet sätt, varvid arbetsmarknadens parterets självständighet samtidigt respekteras.
- (20) För att förbättra informationens tillgänglighet bör medlemsstaterna inrätta en enda informationskälla. Varje medlemsstat bör inrätta en enda officiell nationell webbplats i enlighet med standarderna för webbtillgänglighet, och andra lämpliga kommunikationsmedel. Minimikraven på den enda officiella nationella webbplatsen bör innefatta att den utformas som en webbportal som fungerar som nätportal eller samlande punkt och ger tydliga och exakta länkar till de relevanta informationskällorna och kortfattad information om innehållet på webbplatsen och de länkar det hänvisas till. Det kan till exempel handla om webbplatser som skapats i enlighet med unionslagstiftning och i syfte att främja företagande och/eller utveckling av gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Världmedlemsstaterna bör informera om vad som stadgas i deras nationella rätt om hur länge tjänsteleverantörerna måste bevara dokument efter utstationeringsperioden.
- (21) Utstationerade arbetstagare bör ha rätt att av världmedlemsstaten få allmän information om vilken nationell rätt och/eller praxis som gäller för dem.
- (22) Administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan medlemsstaterna bör vara förenligt med bestämmelserna om skydd av personuppgifter i Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG ⁽¹⁾ och nationella genomförandebestämmelser för unionens lagstiftning om skydd av personuppgifter. När det gäller administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), bör detta även vara förenligt med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 ⁽²⁾ och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 ⁽³⁾.
- (23) För att säkerställa en korrekt tillämpning och kontroll av efterlevnaden av de materiella bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare, bör medlemsstaterna endast tillämpa vissa administrativa krav och vidta vissa kontrollåtgärder på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Enligt Europeiska unionens domstols rättspraxis kan sådana krav och åtgärder vara motiverade av tvingande skäl av överordnat allmänintresse, vilket inbegriper ett effektivt skydd av arbetstagarnas rättigheter, förutsatt att de är ändamålsenliga för att uppnå det eftersträfvade målet och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Sådana krav och åtgärder får bara tillämpas om de behöriga myndigheterna utan den efterfrågade informationen inte kan utföra sina kontroller effektivt och/eller om mindre begränsande åtgärder inte skulle säkerställa att målen för de nödvändiga nationella kontrollåtgärderna uppnås.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter (EGT L 8, 12.1.2001, s. 1).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 av den 25 oktober 2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och om upphävande av kommissionens beslut 2008/49/EG (IMI-förordningen) (EUT L 316, 14.11.2012, s. 1).

- (24) En tjänsteleverantör bör se till att de behöriga myndigheterna, kan bekräfta identiteten på de utstationerade arbetstagare som anges i tjänsteleverantörens anmälan under hela den tid utstationeringen pågår, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.
- (25) En tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat bör utan oskäligt dröjsmål underrätta värdmedlemsstatens behöriga myndigheter om eventuella betydande ändringar av de uppgifter som ingår i tjänsteleverantörens anmälan, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.
- (26) Skyldigheten att underrätta kommissionen om administrativa krav och kontrollåtgärder bör inte utgöra ett förfarande för förhandsgodkännande.
- (27) För att säkerställa en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG samt den praktiska efterlevnaden av det, och för att i mån av möjlighet minska skillnaderna vad gäller tillämpningen och efterlevnaden inom unionen, bör medlemsstaterna se till att det genomförs effektiva och ändamålsenliga inspektioner på deras territorier och på det sättet bidra bland annat till att bekämpa odeklarerat arbete i samband med utstationering, samt även beakta andra lagstiftningsinitiativ för att på ett bättre sätt behandla denna fråga.
- (28) Medlemsstaterna bör, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis tillhandahålla det inspekterade företaget ett dokument efter inspektionen eller ett kontrolldokument med all relevant information.
- (29) Medlemsstaterna bör ha tillräckligt med personal med nödvändiga kunskaper och färdigheter för att effektivt kunna utföra inspektioner och utan oskäligt dröjsmål besvara förfrågningar om information från värdmedlemsstaten eller etableringsmedlemsstaten, enligt föreskrifterna i detta direktiv.
- (30) Yrkesinspektioner, arbetsmarknadens parter och andra övervakningsorgan är av största betydelse i detta avseende och bör ha en central roll även i framtiden.
- (31) För att på ett flexibelt sätt kunna hantera skillnaderna vad gäller arbetsmarknader och arbetsmarknadsmodellerna får arbetsmarknadens parter och/eller övriga parter och/eller organ i undantagsfall sköta övervakningen och tillsynen av vissa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, förutsatt att de kan garantera ett lika högt skydd för de berörda personerna och en icke-diskriminerande och objektiv tillsyn.
- (32) Medlemsstaternas inspektionsmyndigheter och andra relevanta övervaknings- och kontrollorgan bör delta i det samarbete och informationsutbyte som föreskrivs i den berörda lagstiftningen, för att försäkra sig om att alla bestämmelser som gäller utstationerade arbetstagare har följts.
- (33) Medlemsstaterna uppmuntras särskilt att införa ett mer integrerat perspektiv på yrkesinspektioner. Behovet av gemensamma standarder som leder till jämförbara metoder och rutiner eller minimistandarder på unionsnivå bör även utredas. Utvecklingen av gemensamma standarder bör dock inte försvåra för medlemsstaterna att effektivt bekämpa odeklarerat arbete.
- (34) För att underlätta efterlevnaden av direktiv 96/71/EG och säkerställa en effektivare tillämpning av det, bör det finnas särskilda mekanismer för de utstationerade arbetstagare som vill lämna in ett klagomål eller inleda ett förfarande, antingen direkt eller, med deras godkännande, genom utsedda tredje parter som till exempel fackföreningar, andra föreningar eller gemensamma arbetsmarknadsinstitutioner. Detta bör inte påverka tillämpningen av nationella förfaranderegler som rör ombud och försvar vid domstol eller behörigheter och andra rättigheter för fackföreningar och andra företrädare för arbetstagare enligt nationell rätt och/eller praxis.
- (35) För att se till att utstationerade arbetstagare får korrekt lön bör eventuella ersättningar som hör ihop med utstationeringen, förutsatt att de kan anses utgöra en del av minimilönen, dras av från lönen endast om detta är möjligt enligt nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis i värdmedlemsstaten.

- (36) Efterlevnaden av gällande bestämmelser för utstationering av arbetstagare och ett effektivt skydd av arbetstagares rättigheter i detta avseende är särskilt viktigt vid kedjor av underentreprenörer och bör säkerställas genom lämpliga åtgärder som följer såväl nationell rätt och/eller praxis som unionsrätten. Sådana åtgärder kan, efter samråd med de av arbetsmarknadens partner som är berörda, inbegripa införandet av en frivillig mekanism för entreprenörens direkta ansvar för underentreprenörer, utöver eller i stället för arbetsgivarens ansvar, med avseende på eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner som regleras i lag eller kollektivavtal, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG. Medlemsstaterna har dock rätt att införa strängare ansvarsregler enligt nationell rätt eller gå längre enligt nationell rätt om dessa regler är icke-diskriminerande och proportionella.
- (37) Medlemsstater som vidtagit åtgärder för att gällande bestämmelser ska följas i samband med kedjor av underentreprenörer bör kunna föreskriva att en entreprenör eller underentreprenör inte bör bli ansvarig under vissa omständigheter eller att ansvaret kan begränsas om denne uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder. Dessa åtgärder bör definieras i enlighet med nationell rätt, med beaktande av de särskilda omständigheterna i den berörda medlemsstaten, och får innefatta bland annat att entreprenören vidtagit åtgärder för att dokumentera fullgörandet av administrativa krav och kontrollåtgärder, så att det effektivt kan övervakas att gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare följs.
- (38) Det är oroväckande att medlemsstaterna fortfarande har många svårigheter att driva in gränsöverskridande administrativa sanktionsavgifter. Frågan om ömsesidigt erkännande av administrativa sanktionsavgifter bör därför behandlas.
- (39) Medlemsstaternas möjligheter att verkställa administrativa sanktionsavgifter i gränsöverskridande fall varierar, vilket hämmar den inre marknadens funktion och kan göra det mycket svårt, eller till och med omöjligt, att säkerställa en lika hög skyddsnivå för utstationerade arbetstagare i hela unionen.
- (40) Det bör säkerställas att de materiella bestämmelser som rör utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster genomförs på ett effektivt sätt, genom särskilda åtgärder som inriktas på gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. En tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning på detta område är därför en nödvändig förutsättning för att skyddet ska bli bättre, mer likvärdigt och jämförbart och för att den inre marknaden ska fungera väl.
- (41) Genom att anta gemensamma bestämmelser om ömsesidigt bistånd och stöd i samband med verkställighetsåtgärder och de kostnader som detta föranleder, och genom att anta enhetliga krav för delgivning av beslut om administrativa sanktionsavgifter som påförts på grund av att direktiv 96/71/EG och detta direktiv inte följts, bör ett antal praktiska problem med gränsöverskridande verkställighet kunna lösas, och informationen och verkställigheten av sådana beslut som fattats i andra medlemsstater förbättras.
- (42) Om det framkommer att tjänsteleverantören i själva verket inte är etablerad i etableringsmedlemsstaten eller att adress- eller företagsuppgifterna är oriktiga, bör de behöriga myndigheterna inte avsluta förfarandet på formella grunder, utan utreda frågan vidare för att fastställa identiteten hos den fysiska eller juridiska person som är ansvarig för utstationeringen.
- (43) Erkännandet av beslut om att påföra administrativa sanktionsavgifter och begäran om indrivning av sådana sanktionsavgifter bör baseras på principen om ömsesidigt förtroende. I detta syfte bör grunderna för att vägra erkännande eller vägra att verkställa en begäran om indrivning av administrativa sanktionsavgifter begränsas till vad som är absolut nödvändigt.
- (44) Trots att det antas enhetligare bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, och trots behovet av enhetligare kriterier för effektivare uppföljandeförfaranden vid utebliven betalning, bör dessa inte påverka medlemsstaternas behörighet att fastställa egna system för sanktionsavgifter eller de möjligheter att driva in fordringar som ges i nationell rätt. Det instrument som medger verkställighet eller genomförande av sådana sanktionsavgifter får därför, om så är lämpligt, och med beaktande av nationell rätt och/eller praxis i den anmodade medlemsstaten, kompletteras, åtföljas eller ersättas av ett dokument som medger dess verkställighet eller genomförande i den anmodade medlemsstaten.

- (45) De enhetligare bestämmelserna bör inte påverka skyldigheten att iakttä grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt grundläggande rättsprinciper som gäller för dem enligt artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), såsom rätten att höras, rätten till ett effektivt rättsmedel, rätten till en opartisk domstol eller principen om *ne bis in idem*.
- (46) Avsikten med detta direktiv är inte att skapa harmoniserade regler om rättsligt samarbete, domstols behörighet eller erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område och inte heller att reglera frågor om tillämplig lag.
- (47) Om skyldigheterna i detta direktiv inte efterlevs bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder, till exempel genom administrativa eller rättsliga förfaranden, och de bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av skyldigheterna enligt direktivet.
- (48) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt rätten till skydd av personuppgifter (artikel 8), fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15), näringsfrihet (artikel 16), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47), presumption för oskuld och rätt till försvar (artikel 48) samt rätt att inte dömas eller straffas två gånger för samma brott (*ne bis in idem*) (artikel 50), och måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.
- (49) För att möjliggöra en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG bör det föreskrivas att ett elektroniskt informationssystem ska användas för att underlätta det administrativa samarbetet och att de behöriga myndigheterna bör använda IMI så mycket som möjligt. Detta bör dock inte hindra tillämpningen av befintliga och framtida bilaterala överenskommelser eller andra överenskommelser om administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd.
- (50) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att inrätta en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som behövs för att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (51) Europeiska datatillsynsmannen har hört i enlighet med artikel 28.2 i förordning (EG) nr 45/2001 och avgav ett yttrande den 19 juli 2012 ⁽¹⁾

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

1. Genom detta direktiv fastställs en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås samt sanktioner när detta sker, utan att det påverkar tillämpningsområdet för direktiv 96/71/EG.

⁽¹⁾ EUT C 27, 29.1.2013, s. 4.

Syftet med det här direktivet är att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som i enlighet med artikel 3 i direktiv 96/71/EG gäller i den medlemsstat där tjänsten ska tillhandahållas, och samtidigt underlätta för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster och att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer, och således stödja den inre marknadens funktion.

2. Detta direktiv ska inte på något sätt påverka de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av arbetsmarknadsmodellen i medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *behörig myndighet*: en myndighet eller ett organ, vilket kan inbegripa förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG, som av en medlemsstat har utsetts för att utföra uppgifter enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet.
- b) *sökande myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som inkommer med en begäran om bistånd, information, anmälan eller indrivning av en sanktionsavgift som avses i kapitel VI.
- c) *anmodad myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som mottar en begäran om bistånd, information, delgivning eller indrivning av en sanktionsavgift som avses i kapitel VI.

Artikel 3

Behöriga myndigheter och förbindelsekontor

Vid tillämpningen av detta direktiv ska medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, utse en eller flera behöriga myndigheter, som kan inbegripa de förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG. När medlemsstaterna utser sina behöriga myndigheter ska de vederbörligen beakta behovet av att uppgiftsskyddet upprätthålls vid informationsutbyte och att eventuellt berörda fysiska och juridiska personers lagstadgade rättigheter respekteras. Medlemsstaterna ska ha det yttersta ansvaret för att uppgiftsskyddet upprätthålls och för att berörda personers lagstadgade rättigheter respekteras och ska inrätta lämpliga mekanismer för detta.

Medlemsstaterna ska lämna kontaktuppgifter för de behöriga myndigheterna till kommissionen och till övriga medlemsstater. Kommissionen ska offentliggöra och regelbundet uppdatera förteckningen över behöriga myndigheter och förbindelsekontor.

Andra medlemsstater och unionens institutioner ska respektera varje medlemsstats val av behöriga myndigheter.

Artikel 4

Fastställande av att ett en faktisk utstationering föreligger och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås

1. För att genomföra, tillämpa och kontrollera efterlevnaden av direktiv 96/71/EG ska de behöriga myndigheterna göra en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter som anses nödvändiga, framför allt de faktiska omständigheter som fastställs i punkterna 2 och 3 i denna artikel. Dessa omständigheter är avsedda att vara till hjälp för de behöriga myndigheterna när de utför undersökningar och kontroller och när de har skäl att anta att en arbetstagare inte kan anses som en utstationerad arbetstagare enligt direktiv 96/71/EG. Dessa omständigheter är vägledande vid helhetsbedömningen och får därför inte beaktas separat från varandra.

2. För att avgöra om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet, och inte bara intern förvaltning och/eller administration, ska de behöriga myndigheterna göra en helhetsbedömning ur ett bredare tidsperspektiv av alla faktiska omständigheter som rör den verksamhet som ett företag bedriver i etableringsmedlemsstaten och, vid behov, i värdmedlemsstaten. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

- a) Den plats där företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter samt, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt, innehar en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer.
- b) Den plats där utstationerade arbetstagare rekryteras och från vilken de utstationeras.
- c) Den rätt som är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare respektive med sina kunder.
- d) Den plats där företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet och där dess administrativa personal är anställd.
- e) Antalet avtal och/eller storleken på omsättningen i den medlemsstat där företaget är etablerat, varvid den särskilda situationen för bland annat nyetablerade företag och små och medelstora företag ska beaktas.

3. För att avgöra om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar ska alla faktiska omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

- a) Om arbetet utförs under en begränsad tidsperiod i en annan medlemsstat.
- b) Den dag då utstationeringen påbörjats.
- c) Om utstationeringen sker till en annan medlemsstat än den i eller från vilken den utstationerade arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete i enlighet med förordning (EG) nr 593/2008 (Rom I) och/eller Romkonventionen.
- d) Om den utstationerade arbetstagaren återvänder till eller förväntas återuppta sitt arbete i den medlemsstat varifrån denne utstationerats efter att ha slutfört det arbete eller det tillhandahållande av tjänster som var syftet med utstationeringen.
- e) Verksamhetens karaktär.
- f) Om resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av den arbetsgivare som utstationerar arbetstagaren, och i så fall hur detta tillhandahålls eller metoden för ersättningen.
- g) Om samma eller en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder innehaft tjänsten.

4. Om en eller flera av de faktiska omständigheter som anges i punkterna 2 och 3 inte är för handen ska detta inte automatiskt förhindra att en situation betraktas som utstationering. Bedömningen av dessa omständigheter ska anpassas i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till varje situations särdrag.

5. De omständigheter som avses i den här artikeln och som används av de behöriga myndigheterna vid helhetsbedömningen av om en situation är en faktisk utstationering eller inte får också beaktas för att fastställa om en person är en arbetstagare i enlighet med definitionen i artikel 2.2 i direktiv 96/71/EG. Medlemsstaterna bör bland annat utgå från faktiska omständigheter som hur arbetet utförs, arbetstagarens ställning- och ersättning, oavsett hur parternas inbördes förhållande regleras, antingen enligt avtal eller annan överenskommelse mellan parterna.

KAPITEL II

TILLGÅNG TILL INFORMATION

Artikel 5

Förbättrad tillgång till information

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att information om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG och som ska tillämpas och uppfyllas av tjänsteleverantörerna finns allmänt tillgänglig utan kostnad och på ett tydligt, öppet, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, i format och i enlighet med webbstandarder som gör åtkomst möjlig för personer med funktionsnedsättning samt som gör det möjligt för förbindelsekontoren eller andra behöriga nationella instanser som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG att utföra sina arbetsuppgifter effektivt.
2. I syfte att ytterligare förbättra tillgången till information ska medlemsstaterna
 - a) på ett tydligt, detaljerat och användarvänligt sätt och i ett tillgängligt format på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt ange vilka arbets- och anställningsvillkor och/eller vilka delar av deras nationella och/eller regionala rätt som gäller för arbetstagare som är utstationerade på deras territorium,
 - b) se till att det finns allmänt tillgänglig information på den enda officiella nationella webbplatsen och på andra lämpliga sätt om vilka kollektivavtal som är tillämpliga, och på vilka de är tillämpliga, samt vilka arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantörer från övriga medlemsstater ska tillämpa i enlighet med direktiv 96/71/EG, inklusive när så är lämpligt länkar till befintliga webbsidor och andra kontaktpunkter, särskilt för de av arbetsmarknadens parter som är berörda,
 - c) kostnadsfritt göra informationen tillgänglig för arbetstagare och tjänsteleverantörer på det eller de officiella språken i värdmedlemsstaten och på de mest relevanta språken, med beaktande av behoven på arbetsmarknaden, varvid valet ska överlåtas till värdmedlemsstaten; den informationen ska om möjligt göras tillgänglig i en broschyr med en sammanfattning av de viktigaste tillämpliga arbetsvillkoren, inklusive en beskrivning av förfarandena för inlämning av klagomål, och på begäran även i format som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning; mer detaljerad information om arbetsvillkor och sociala villkor som gäller för utstationerade arbetstagare, inbegripet om arbetsmiljö, ska kostnadsfritt göras lätt att tillgå,
 - d) göra den relevanta informationen mer tillgänglig och tydlig, framför allt den information som finns på den enda nationella officiella webbplatsen och som avses i led a,
 - e) ange en kontaktperson vid förbindelsekontoret som är ansvarig för informationsförfrågningar,
 - f) hålla informationen i faktabladet om medlemsstaterna uppdaterad.
3. Kommissionen ska fortsätta att stödja medlemsstaterna när det gäller tillgång till information.
4. När de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG i enlighet med nationell rätt, tradition och praxis, och med respekt för arbetsmarknadens parter självständighet, anges i kollektivavtal i enlighet med artikel 3.1 och 3.8 i det direktivet, ska medlemsstaterna se till att dessa villkor på ett tillgängligt och öppet sätt tillhandahålls tjänsteleverantörer från andra medlemsstater och utstationerade arbetstagare, och ska för detta ändamål involvera arbetsmarknadens parter. Den relevanta informationen bör framför allt omfatta de olika minimilönerna och de komponenter som ingår i dessa, metoden för att beräkna den lön som ska betalas ut samt, i relevanta fall, kriterierna för att ingå i olika lönekategorier.
5. Medlemsstaterna ska ange de organ eller myndigheter som arbetstagare och företag kan vända sig till för att få allmän information om nationell rätt och praxis i fråga om sina rättigheter och skyldigheter på medlemsstaternas territorium.

KAPITEL III

ADMINISTRATIVT SAMARBETE

Artikel 6

Ömsesidigt bistånd – allmänna principer

1. Medlemsstaterna ska ha ett nära samarbete och utan onödigt dröjsmål bistå varandra för att underlätta genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av det här direktivet och direktiv 96/71/EG.

2. Medlemsstaternas samarbete ska särskilt bestå i att svara på motiverade begäranden om information från behöriga myndigheter och att genomföra kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller sådan utstationering av arbetstagare som avses i artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG, inklusive utredning av bristande efterlevnad eller missbruk av tillämpliga bestämmelser om utstationering av arbetstagare. Förfrågningar om information inbegriper information om en eventuell indrivning av administrativa sanktionsavgifter, eller delgivning av ett beslut om att påföra sådana sanktionsavgifter som avses i kapitel VI.

3. Medlemsstaternas samarbete får också inbegripa sändande och delgivning av handlingar.

4. För att besvara en begäran om bistånd från de behöriga myndigheterna i en annan medlemsstat ska medlemsstaterna säkerställa att tjänsteleverantörer som är etablerade på deras territorium förser sina behöriga myndigheter med all information som krävs för att deras verksamhet ska kunna övervakas i enlighet med deras nationella lagstiftning. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om informationen inte tillhandahålls.

5. Om en medlemsstat har svårt att tillmötesgå en begäran om information eller att genomföra kontroller, inspektioner eller utredningar, ska den utan dröjsmål underrätta den medlemsstat som begärt informationen i syfte att finna en lösning.

Kommissionen ska vidta lämpliga åtgärder då den underrättats, i förekommande fall genom IMI, om fortlöpande problem med informationsutbytet eller ihållande vägran att tillhandahålla information.

6. Medlemsstaterna ska tillhandahålla den information som begärts av en annan medlemsstat eller av kommissionen i elektroniskt format inom följande tidsfrister:

- a) I brådskande fall som kräver registerkontroll, exempelvis för bekräftelse av momsregistrering, för kontroll av att etablering i en annan medlemsstat föreligger: så snabbt som möjligt och senast två arbetsdagar efter det att förfrågan inkommit.

I begäran ska det tydligt anges varför ärendet är brådskande, inklusive vissa detaljer för att styrka denna brådska.

- b) För alla andra förfrågningar om information: senast 25 arbetsdagar efter det att förfrågan inkommit, såvida inte medlemsstaterna i samförstånd enas om en kortare tidsfrist.

7. Medlemsstaterna ska se till att de register där tjänsteleverantörer är inskrivna och som de behöriga myndigheterna inom deras territorium har tillgång till, är tillgängliga på samma villkor för övriga medlemsstaters motsvarande behöriga myndigheter för genomförandet av detta direktiv och direktiv 96/71/EG, i den mån medlemsstaterna har fört in dessa register i IMI.

8. Medlemsstaterna ska säkerställa att den information som utbyts mellan, och den information som tas emot av, de organ som avses i artikel 2 a endast används i det ärende för vilket den har begärts.

9. Inga avgifter får tas ut i samband med det ömsesidiga administrativa samarbetet och biståndet.

10. En förfrågan om information ska inte hindra de behöriga myndigheterna från att vidta åtgärder i enlighet med gällande nationell rätt och unionsrätten för att utreda och förhindra påstådda åsidosättanden av direktiv 96/71/EG eller det här direktivet.

Artikel 7

Medlemsstaternas roll inom ramen för administrativt samarbete

1. I enlighet med de principer som fastställs i artiklarna 4 och 5 i direktiv 96/71/EG är värdmedlemsstatens myndigheter, vid behov i samarbete med myndigheterna i etableringsmedlemsstaten, skyldiga att under den period som en arbetstagare är utstationerad i en annan medlemsstat inspektera efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som enligt direktiv 96/71/EG ska följas.
2. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska fortsätta att övervaka, kontrollera och vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder, i enlighet med sin nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden, när det gäller arbetstagare som är utstationerade i en annan medlemsstat.
3. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska bistå den medlemsstat dit utstationeringen görs för att säkerställa att de villkor som är tillämpliga enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet är uppfyllda. Den skyldigheten ska inte på något sätt begränsa möjligheterna för den medlemsstat dit utstationeringen sker att övervaka, kontrollera eller vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder i enlighet med det här direktivet och direktiv 96/71/EG.
4. I de fall då det föreligger omständigheter som tyder på oegentligheter ska en medlemsstat på eget initiativ och utan onödigt dröjsmål överlämna all relevant information till den berörda medlemsstaten.
5. De behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten får också, för varje tillfälle då tjänster tillhandahålls eller för varje tjänsteleverantör, begära att de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ger information om huruvida tjänsteleverantören är lagligen etablerad, följer god sed och inte har brutit mot tillämpliga bestämmelser. De behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ska lämna dessa uppgifter i enlighet med artikel 6.
6. De skyldigheter som fastställs i den här artikeln ska inte innebära någon skyldighet för etableringsmedlemsstaten att utföra faktiska undersökningar och kontroller på den medlemsstats territorium där tjänsten tillhandahålls. Sådana undersökningar och kontroller får utföras av myndigheterna i värdmedlemsstaten, på eget initiativ eller på begäran av behöriga myndigheter i etableringsmedlemsstaten, i enlighet med artikel 10 och i överensstämmelse med den tillsynsbehörighet som finns i värdmedlemsstatens nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden och i överensstämmelse med unionsrätten.

Artikel 8

Kompletterande åtgärder

1. Medlemsstaterna ska, med kommissionens bistånd, vidta kompletterande åtgärder för att utveckla, underlätta och främja utbytet mellan de tjänstemän som ansvarar för det administrativa samarbetet, för det ömsesidiga biståndet samt för kontrollen och genomförandet av tillämpliga bestämmelser. Medlemsstaterna får också vidta kompletterande åtgärder för att stödja organisationer som tillhandahåller information till utstationerade arbetstagare.
 2. Kommissionen ska bedöma behovet av ekonomiskt stöd för att ytterligare förbättra det administrativa samarbetet och öka det ömsesidiga förtroendet genom projekt, t.ex. genom utbyte av berörda tjänstemän och utbildning, samt genom att utveckla, underlätta och främja god praxis, även hos arbetsmarknadens parter på unionsnivå, t.ex. genom att utveckla och uppdatera databaser och gemensamma webbplatser med allmän eller sektorsspecifik information om gällande arbets- och anställningsvillkor som ska följas och genom att samla in och utvärdera fullständiga uppgifter om utstationeringsprocessen.
- Om kommissionen finner att ett sådant behov föreligger ska den, utan att det påverkar Europaparlamentets och rådets befogenheter i budgetförfarandet, använda tillgängliga finansieringsinstrument för att stärka det administrativa samarbetet.
3. Kommissionen och medlemsstaterna får, under förutsättning att arbetsmarknadens parter självständighet respekteras, tillförsäkra lämpligt stöd till relevanta initiativ från arbetsmarknadens parter på unionsnivå och nationell nivå som syftar till att informera företag och arbetstagare om de arbets- och anställningsvillkor som fastställs i detta direktiv och direktiv 96/71/EG.

KAPITEL IV

KONTROLL AV EFTERLEVNADEN

Artikel 9

Administrativa krav och kontrollåtgärder

1. Medlemsstaterna får endast införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv och direktiv 96/71/EG fullgörs, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten.

För dessa ändamål får medlemsstaterna särskilt införa följande åtgärder:

- a) Kravet att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat ska göra en enkel anmälan till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas, varvid anmälan ska göras på det eller (ett av) de officiella språken i värdmedlemsstaten eller på något annat andra språk som värdmedlemsstaten godtagit, samt innehålla alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen, inbegripet
 - i) tjänsteleverantörens identitet,
 - ii) det förväntade antalet klart identifierbara utstationerade arbetstagare,
 - iii) de personer som avses i leden e och f,
 - iv) utstationeringsperiodens förväntade längd och planerade start- och slutdatum,
 - v) arbetsplatsens adress(er), och
 - vi) vilka slags tjänster som ska utföras och som motiverar utstationeringen.
 - b) Kravet att tillhandahålla och/eller bevara kopior på papper eller i elektroniskt format av anställningsavtalet, eller ett motsvarande dokument enligt rådets direktiv 91/533/EEG ⁽¹⁾, inklusive eventuella ytterligare upplysningar i enlighet med artikel 4 i det direktivet, lönespecifikationer, tidsrapporter där den dagliga arbetstidens början, slut och varaktighet anges samt intyg över gjorda löneutbetalningar eller kopior av motsvarande dokument under utstationeringsperioden på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på dess territorium, t.ex. på arbetsplatsen eller byggsplatsen; för mobila arbetstagare i transportsektorn kan det vara det lokala kontoret eller i det fordon med vilket tjänsten utförs.
 - c) Kravet att efter utstationeringsperiodens slut, på begäran av myndigheterna i värdmedlemsstaten, inom en rimlig tid tillhandahålla de handlingar som avses i led b.
 - d) Kravet att tillhandahålla en översättning av de handlingar som avses i led b till det eller (ett av) de officiella språken i värdmedlemsstaten, eller till något annat språk som godkänns av värdmedlemsstaten.
 - e) Kravet att utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i den värdmedlemsstat där tjänsterna tillhandahålls och sända och ta emot handlingar och/eller delgivningar vid behov.
 - f) Kravet att vid behov utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, under den period tjänsterna tillhandahålls. Den personen får vara en annan än den person som avses i led e och behöver inte vara närvarande i värdmedlemsstaten, men ska på en skälig och motiverad begäran stå till förfogande.
2. Medlemsstaterna får påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningsfulla nog för att efterlevnaden av de krav som fastställs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet effektivt ska kunna kontrolleras, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

3. Ingenting i denna artikel ska påverka andra skyldigheter som följer av unionslagstiftning, inklusive de som följer av rådets direktiv 89/391/EEG ⁽¹⁾ och förordning (EG) nr 883/2004, och/eller skyldigheter enligt nationell rätt avseende skydd för arbetstagare eller anställning av arbetstagare, förutsatt att dessa skyldigheter också gäller för företag som är etablerade i den berörda medlemsstaten och att de är motiverade och proportionella.

4. Medlemsstaterna ska se till att förfarandena och formaliteterna i samband med utstationeringen av arbetstagare i enlighet med denna artikel på ett användarvänligt sätt kan hanteras av företagen, på distans och så långt möjligt på elektronisk väg.

5. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen och informera tjänsteleverantörerna om alla åtgärder som avses i punkterna 1 och 2 som de tillämpar eller som de har genomfört. Kommissionen ska underrätta övriga medlemsstater om dessa åtgärder. Informationen till tjänsteleverantörerna ska göras allmänt tillgänglig på en enda nationell webbplats på det eller de mest relevanta språken, enligt vad medlemsstaten har fastställt.

Kommissionen ska noga övervaka tillämpningen av de åtgärder som avses i punkterna 1 och 2, bedöma huruvida de överensstämmer med unionsrätten och i förekommande fall vidta nödvändiga åtgärder inom ramen för sina befogenheter enligt EUF-fördraget.

Kommissionen ska regelbundet rapportera till rådet om åtgärder om vilka den underrättats av medlemsstaterna och vid behov ge en lägesrapport om sin analys och/eller bedömning.

Artikel 10

Inspektioner

1. Medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför effektiva och lämpliga inspektioner på deras territorier, för att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i direktiv 96/71/EG, med beaktande av de relevanta bestämmelserna i detta direktiv, för att därigenom garantera att de bägge direktiven tillämpas och efterlevs korrekt. Trots att stickprovskontroller ska vara möjliga ska inspektionerna främst bygga på en riskbedömning som genomförs av behöriga myndigheter. Vid riskbedömningen får sådana sektorer identifieras som har en hög andel av utstationerade arbetstagare som tillhandahåller tjänster på sitt territorium. I samband med riskbedömningen får man i synnerhet beakta genomförandet av stora infrastrukturprojekt, förekomsten av långa kedjor av underentreprenörer, geografisk närhet, olika sektors särskilda problem och behov, tidigare överträdelse samt utsattheten hos vissa grupper av arbetstagare.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att inspektionerna och kontrollen av efterlevnaden med stöd av denna artikel inte är diskriminerande och/eller oproportionella och därvid beakta de relevanta bestämmelserna i detta direktiv.

3. Om det behövs information medan inspektionerna pågår, och mot bakgrund av artikel 4, ska värdmedlemsstaten och etableringsmedlemsstaten agera i enlighet med reglerna om administrativt samarbete. Framför allt ska de behöriga myndigheterna samarbeta i enlighet med reglerna och principerna i artiklarna 6 och 7.

4. I de medlemsstater där det i enlighet med nationell rätt och/eller praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, särskilt minimilön, inklusive arbetstid, får arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som fastställts av medlemsstaterna, också övervaka tillämpningen av relevanta arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, under förutsättning att en lämplig skyddsnivå garanteras, motsvarande den som föreskrivs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

5. De medlemsstater där yrkesinspektionerna inte har någon behörighet i fråga om kontroll av arbetsförhållandena och/eller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, införa, ändra eller behålla bestämmelser, förfaranden och mekanismer som garanterar respekten för dessa arbets- och anställningsvillkor, förutsatt att bestämmelserna ger berörda personer samma skydd som det som följer av direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

KAPITEL V

FULLGÖRANDE

Artikel 11

Försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar

1. För att se till att skyldigheterna enligt direktiv 96/71/EG, särskilt artikel 6, och det här direktivet fullgörs, ska medlemsstaterna säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt samt rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden, även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade, i de fall då arbetstagarna anser att de drabbats av förlust eller skada på grund av att tillämpliga bestämmelser inte följts, även efter det att det anställningsförhållande under vilket den påstådda underlåtenheten inträffade har avslutats.

2. Punkt 1 ska gälla utan att det påverkar behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna, enligt vad som föreskrivs särskilt i relevanta unionsrättsakter och/eller internationella konventioner.

3. Medlemsstaterna ska se till att fackföreningar och andra tredje parter, t.ex. sammanslutningar, organisationer och andra juridiska personer som enligt de kriterier som anges i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att det här direktivet och direktiv 96/71/EG efterlevs, på arbetstagarens eller arbetsgivarens vägnar eller för att stödja denne, med dennes godkännande får delta i de rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att genomföra detta direktiv och direktiv 96/71/EG och/eller att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt det här direktivet och direktiv 96/71/EG.

4. Punkterna 1 och 3 ska tillämpas utan att det påverkar följande:

- a) Nationella bestämmelser om preskriptionstider eller tidsfrister för att vidta sådana åtgärder, förutsatt att de inte anses kunna praktiskt taget omöjliggöra eller överdrivet försvåra utövandet av dessa rättigheter.
- b) Andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter samt för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.
- c) Nationella bestämmelser som rör ombud och försvar vid domstol.

5. Utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden i den mening som avses i punkt 1 ska skyddas mot all ogynnsam behandling från deras arbetsgivares sida.

6. Medlemsstaterna ska se till att arbetsgivaren för den utstationerade arbetstagaren är ansvarig för alla berättigade förmåner som följer av avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren.

Medlemsstaterna ska särskilt se till att det finns lämpliga förfaranden för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna kan ta emot följande:

- a) Eventuella inestående nettolöner som skulle ha utbetalats i enlighet med de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3 i direktiv 96/71/EG.
- b) Eventuella efterhandsutbetalningar eller återbetalningar av skatter eller socialförsäkringsavgifter, som felaktigt dragits av från deras löner.
- c) En återbetalning av överdrivna kostnader i förhållande till nettolönen eller logins kvalitet, som innehållits eller dragits av från lönen för logi som tillhandahållits av arbetsgivaren.
- d) I förekommande fall, inbetalningar från arbetsgivaren till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, som felaktigt dragits av från deras löner.

Detta stycke ska också tillämpas då de utstationerade arbetstagarna har återvänt från den medlemsstat dit utstationeringen skedde.

Artikel 12

Underentreprenörer och ansvarsfrågor

1. För att åtgärda bedrägerier och missbruk får medlemsstaterna, efter samråd med de av arbetsmarknadens parter som är berörda i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, vidta ytterligare åtgärder på icke-diskriminerande och proportionerlig grund för att vid kedjor av underentreprenörer se till att en entreprenör till vilken en arbetsgivare (tjänsteleverantör) som omfattas av artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG är en direkt underentreprenör, utöver eller i stället för arbetsgivaren kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren när det gäller eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3 i direktiv 96/71/EG.

2. När det gäller de verksamheter som anges i bilagan till direktiv 96/71/EG ska medlemsstaterna fastställa åtgärder som vid kedjor av underentreprenörer säkerställer att utstationerade arbetstagare kan hålla den entreprenör till vilken deras arbetsgivare är en direkt underentreprenör ansvarig, utöver eller i stället för arbetsgivaren, för efterlevnaden av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter enligt punkt 1 i denna artikel.

3. Det ansvar som avses i punkterna 1 och 2 ska begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och dennes underentreprenörer.

4. Medlemsstaterna får, i överensstämmelse med unionsrätten, likaledes föreskriva striktare ansvarsbestämmelser i nationell rätt, om dessa är icke-diskriminerande och proportionella när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer. Medlemsstaterna får också i enlighet med unionsrätten föreskriva om sådant ansvar inom andra sektorer än dem som avses i bilagan till direktiv 96/71/EG.

5. Medlemsstaterna får i de fall som avses i punkterna 1, 2 och 4 föreskriva att en entreprenör som har uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder enligt nationell rätt inte ska hållas ansvarig.

6. I stället för de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2 får medlemsstaterna i enlighet med unionsrätten och nationell rätt och/eller praxis vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenadförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören, i syfte att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk i situationer där det är svårt för arbetstagarna att hävda sina rättigheter.

7. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om åtgärder som vidtagits enligt denna artikel och ska göra informationen allmänt tillgänglig på det eller de språk som medlemsstaterna bedömer vara mest relevant(a).

Med avseende på punkt 2 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om ansvaret vid underentreprenader.

Med avseende på punkt 6 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om de alternativa nationella åtgärdernas effektivitet när det gäller de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2.

Kommissionen ska göra denna information tillgänglig för de andra medlemsstaterna.

8. Kommissionen ska noga övervaka tillämpningen av denna artikel.

KAPITEL VI

GRÄNSÖVERSKRIDANDE VERKSTÄLLIGHET AV EKONOMISKA ADMINISTRATIVA SANKTIONSavgifter

Artikel 13

Tillämpningsområde

1. Utan att det påverkar de verktyg och möjligheter som föreskrivs eller kan komma att föreskrivas i annan unionslagstiftning, ska principerna om ömsesidigt bistånd och ömsesidigt erkännande liksom de åtgärder och förfaranden som föreskrivs i detta kapitel tillämpas vid gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter som ålagts en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat för bristande efterlevnad av gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare i en annan medlemsstat.

2. Detta kapitel ska tillämpas på ekonomiska administrativa sanktionsavgifter, inbegripet avgifter och tilläggsavgifter, för bristande efterlevnad av direktiv 96/71/EG eller detta direktiv, vilka ålagts av behöriga myndigheter eller bekräftats av administrativa eller rättsliga organ eller, i förekommande fall, följer av utslag från arbetsrättsliga tvistlösningsorgan.

Detta kapitel ska inte tillämpas på verkställigheten av sanktioner som omfattas av tillämpningsområdet för rådets rambeslut 2005/214/RIF ⁽¹⁾, rådets förordning (EG) nr 44/2001 ⁽²⁾ eller rådets beslut 2006/325/EG ⁽³⁾.

Artikel 14

Utseende av behöriga myndigheter

Varje medlemsstat ska genom IMI informera kommissionen om vilken eller vilka myndigheter som enligt nationell rätt har behörighet med avseende på detta kapitel. Medlemsstaterna får, om deras förvaltningsstruktur så kräver, utse en eller flera centrala myndigheter med ansvar för administrativt översändande och mottagande av begäranden och för bistånd till andra relevanta myndigheter.

Artikel 15

Allmänna principer – ömsesidigt bistånd och erkännande

1. På den sökande myndighetens begäran ska den anmodade myndigheten, om inte annat följer av artiklarna 16 och 17,

- a) driva in administrativa sanktionsavgifter som behöriga myndigheter har påfört i enlighet med lagstiftning och förfaranden i den sökande medlemsstaten eller som administrativa eller rättsliga organ, och/eller arbetsdomstolar i förekommande fall, har bekräftat och som inte längre kan överklagas, eller
- b) delge ett beslut om sådana sanktionsavgifter.

Den sökande myndigheten ska dessutom delge eventuella andra handlingar som är relevanta med avseende på indrivningen av sådana sanktionsavgifter, inbegripet en dom eller ett slutligt beslut, vilket kan ta formen av en bestyrkt kopia, som utgör rättslig grund och exekutionstitel för begäran om indrivning.

⁽¹⁾ Rådets rambeslut 2005/214/RIF av den 24 februari 2005 om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på beslut om förverkande (EUT L 76, 22.3.2005, s. 16).

⁽²⁾ Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttsens område (EGT L 12, 16.1.2001, s. 1).

⁽³⁾ Rådets beslut 2006/325/EG av den 27 april 2006 om ingående av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och Konungariket Danmark om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttsens område (EUT L 120, 5.5.2006, s. 22).

2. Den sökande myndigheten ska säkerställa att begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift görs i överensstämmelse med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den medlemsstaten.

En sådan begäran ska endast göras om den sökande myndigheten är förhindrad att genomföra indrivning eller delgivning i enlighet med sina lagar, författningar och administrativa praxis.

Den sökande myndigheten får inte göra någon begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift i de fall då sanktionsavgiften, liksom de bakomliggande fordringarna och/eller de instrument som används för verkställighet i den sökande medlemsstaten, är föremål för bestridande eller överklagande i denna medlemsstat.

3. Den behöriga myndighet som anmodats attindriva administrativa sanktionsavgifter eller att delge ett beslut om en sådan sanktionsavgift, som har översänts i enlighet med detta kapitel och artikel 21, ska godta begäran utan krav på några vidare formaliteter och genast vidta alla nödvändiga åtgärder för att verkställa den, såvida den anmodade myndigheten inte beslutar att åberopa någon av de vägransgrunder som anges i artikel 17.

4. När administrativa sanktionsavgifter indrivs eller ett beslut om sådana sanktionsavgifter delges ska den anmodade myndigheten agera i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten som är tillämpliga på samma, eller i brist på detta, liknande, överträdelse eller beslut.

Delgivning av ett beslut om administrativa sanktionsavgifter av den anmodade myndigheten och begäran om indrivning, i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten, ska anses ha samma verkan som om den hade gjorts av den sökande medlemsstaten.

Artikel 16

Begäran om indrivning eller delgivning

1. Den sökande myndighetens begäran om indrivning av administrativa sanktionsavgifter och delgivning av ett beslut om sådana sanktionsavgifter ska göras utan obehörigt dröjsmål i form av ett enhetligt instrument och innehålla åtminstone följande uppgifter:

- a) Namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne.
- b) En sammanfattning av fakta och omständigheter kring överträdelsen, dess art samt de relevanta tillämpliga bestämmelserna.
- c) Exekutionstiteln för indrivning i den sökande medlemsstaten och övriga relevanta upplysningar eller handlingar, även rättsliga dokument, som gäller den bakomliggande fordran, de administrativa sanktionsavgifterna.
- d) Namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för bedömningen av sanktionsavgifterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om sanktionsavgifterna eller möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav.

2. Dessutom ska begäran innehålla uppgift om följande:

- a) Vid delgivning av ett beslut, ändamålet med och tidsfristen för delgivningen.
- b) Vid en begäran om indrivning, det datum då domen eller beslutet har blivit verkställbar(t) eller slutlig(t), en beskrivning av sanktionsavgifternas slag och storlek, eventuella datum av relevans för verkställigheten, inbegripet om och i så fall hur beslutet eller domen delgetts den eller de svarande och/eller avkunnats i dennes eller dessas utvaro, samt en bekräftelse från den sökande myndigheten om att sanktionsavgiften som inte längre kan överklagas, samt den bakomliggande fordran som begäran gäller och dess olika delar.

3. Den anmodade myndigheten ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att underrätta tjänsteleverantören om begäran om indrivning eller om beslutet om administrativa sanktionsavgifter samt relevanta handlingar, när så krävs, i enlighet med sin nationella rätt och/eller praxis, så snart som möjligt och senast en månad efter mottagandet av begäran.

Den anmodade myndigheten ska så snart som möjligt underrätta den sökande myndigheten om

- a) vilka indrivnings- och delgivningsåtgärder som vidtagits med anledning av begäran och särskilt om datumet för delgivningen till adressaten,
- b) vägransgrunderna i enlighet med artikel 17, om den anmodade myndigheten avslår en begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller en begäran om delgivning av ett beslut om en administrativ sanktionsavgift.

Artikel 17

Vägransgrunder

De anmodade myndigheterna ska inte vara skyldiga att verkställa en begäran om indrivning eller delgivning om begäran inte innehåller de uppgifter som avses i artikel 16.1 och 16.2, eller om den är ofullständig eller uppenbarligen inte motsvarar det bakomliggande beslutet.

Dessutom får de anmodade myndigheterna vägra att verkställa en begäran om indrivning om

- a) det uppenbart framgår av den anmodade myndighetens utredningar att de kostnader eller resurser som beräknas krävas för att driva in sanktionsavgifterna inte står i proportion till det belopp som ska drivas in eller skulle ge upphov till betydande svårigheter,
- b) de sammanlagda sanktionsavgifterna understiger 350 EUR eller motsvarande belopp,
- c) grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt rättsprinciper som gäller för dem, som anges i den anmodade medlemsstatens författning, inte respekterats.

Artikel 18

Uppskjutande av förfarandet

1. Om de administrativa sanktionsavgifterna och/eller den bakomliggande fordran under indrivnings- eller delgivningsförfarandets gång bestrids eller överklagas av berörd tjänsteleverantör eller en berörd part ska det gränsöverskridande förfarandet för verkställighet av de administrativa sanktionsavgifterna uppskjutas i väntan på beslut i ärendet av lämpligt behörigt organ eller lämplig behörig myndighet i den sökande medlemsstaten.

Eventuella bestridanden eller överklaganden ska sändas till lämpligt behörigt organ eller lämplig behörig myndighet i den sökande medlemsstaten.

Den sökande myndigheten ska utan dröjsmål underrätta den anmodade myndigheten om denna åtgärd.

2. Tvister som rör verkställighetsåtgärder som vidtagits i den anmodade medlemsstaten eller giltigheten av en delgivning som utförts av en anmodad myndighet ska prövas av behörigt organ eller behörig rättslig myndighet i den medlemsstaten i enlighet med dess lagar och bestämmelser.

Artikel 19

Kostnader

1. Belopp som drivits in med avseende på de sanktionsavgifter som avses i detta kapitel ska tillfalla den anmodade myndigheten.

Den anmodade myndigheten ska driva in beloppen i sin medlemsstats valuta, i enlighet med de lagar, förordningar och administrativa förfaranden eller praxis som gäller för liknande fordringar i den medlemsstaten.

Den anmodade myndigheten ska vid behov, i enlighet med nationell rätt och praxis, räkna om sanktionsavgiften till den anmodade medlemsstatens valuta till den växelkurs som gällde vid den tidpunkt då sanktionsavgiften påfördes.

2. Medlemsstaterna ska inte kräva ersättning från varandra för de kostnader som uppstått genom det ömsesidiga bistånd de ger varandra i enlighet med detta direktiv eller som ett resultat av tillämpningen av direktivet.

KAPITEL VII

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 20

Sanktioner

Medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av detta direktiv och ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa sanktioner genomförs och efterlevs. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den 18 juni 2016, och alla senare ändringar som gäller dem så snart som möjligt.

Artikel 21

Informationssystemet för den inre marknaden

1. Det administrativa samarbete och det ömsesidiga biståndet mellan behöriga myndigheter i medlemsstaterna som föreskrivs i artiklarna 6, 7, 10.3 och 14–18 ska genomföras genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), som inrättats genom förordning (EU) nr 1024/2012.

2. Medlemsstaterna får tillämpa bilaterala avtal eller överenskommelser om administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan behöriga myndigheter i fråga om tillämpningen av och tillsynen över de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, så länge dessa avtal eller överenskommelser inte negativt påverkar de berörda arbetstagarnas och företagens rättigheter och skyldigheter.

Medlemsstaterna ska informera kommissionen om de bilaterala avtal eller överenskommelser som de tillämpar och göra texten i dessa bilaterala avtal allmänt tillgänglig.

3. När det gäller de bilaterala avtal eller överenskommelser som avses i punkt 2 ska de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna använda IMI i största möjliga utsträckning. Under alla omständigheter ska en behörig myndighet i en av de berörda medlemsstaterna som använt IMI också använda systemet för all uppföljning, såvida detta är möjligt.

Artikel 22

Ändring av förordning (EU) nr 1024/2012

I bilagan till förordning (EU) nr 1024/2012 ska följande punkter läggas till:

"6. Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (*): artikel 4.

7. Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (**): artiklarna 6, 7, 10.3 och 14–18.

(*) EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

(**) EUT L 159 28.5.2014, s. 11"

Artikel 23

Införlivande

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 18 juni 2016. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska fastställas av medlemsstaterna.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 24

Översyn

1. Kommissionen ska se över tillämpningen och genomförandet av detta direktiv.

Senast den 18 juni 2019 ska kommissionen lägga fram en rapport om dess tillämpning och genomförande för Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

2. I översynen ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och, vid behov, arbetsmarknadens parter på unionsnivå, framför allt bedöma

- a) om de faktiska omständigheter som används vid fastställandet av om en faktisk utstationering föreligger är nödvändiga och lämpliga samt möjligheten att ändra befintliga faktiska omständigheter eller fastställa nya faktiska omständigheter som ska beaktas då det avgörs om ett företag är seriöst och om en utstationerad arbetstagare utför sitt arbete på tillfällig basis, i den mening som avses i artikel 4,
- b) om de uppgifter om utstationeringen som föreligger är tillräckliga,
- c) om de nationella kontrollåtgärderna tillämpas på lämpligt och adekvat sätt, mot bakgrund av erfarenheterna från och effektiviteten i systemet med administrativt samarbete och utbyte av information, utvecklingen av mer enhetliga standardiserade dokument, införandet av gemensamma principer eller standarder för fältinspektioner av utstationeringen av arbetstagare samt den tekniska utvecklingen, enligt vad som avses i artikel 9,
- d) vilka ansvarsåtgärder och/eller andra åtgärder som införts för att gällande bestämmelser ska följas inom kedjor av underentreprenörer och för att de som arbetar där ska få ett effektivt skydd av sina rättigheter, enligt vad som avses i artikel 12,
- e) hur man tillämpat bestämmelserna om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, framför allt mot bakgrund av erfarenheterna av systemet och av hur effektivt det fungerat, enligt vad som fastställs i kapitel VI,
- f) hur man använt bilaterala avtal eller överenskommelser i samband med IMI, varvid hänsyn vid behov ska tas till den rapport som avses i artikel 25.1 i förordning (EU) nr 1024/2012,
- g) om det går att anpassa de tidsfrister som fastställs i artikel 6.6 för tillhandahållandet av den information som efterfrågats av medlemsstaterna eller kommissionen, i syfte att förkorta dessa tidsfrister, med hänsyn tagen till de framsteg som gjorts med funktionen och användningen av IMI.

Artikel 25

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 26

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 15 maj 2014.

På Europaparlamentets vägnar

M. SCHULZ

Ordförande

På rådets vägnar

D. KOURKOULAS

Ordförande

Gemensamt uttalande från Europaparlamentet, rådet och kommissionen om artikel 4.3 g

Huruvida den tjänst som den utstationerade arbetstagaren tillfälligt innehar för att utföra sitt arbete i samband med tillhandahållandet av tjänster har innehafts av samma eller av en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder utgör endast en av de faktorer som kan beaktas vid den totala bedömning av den faktiska situationen som ska göras i tveksamma fall.

Enbart det faktum att det kan vara en av faktorerna bör inte på något sätt tolkas som ett förbud mot att ersätta en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare eller som ett hinder för att göra detta, något som särskilt kan följa med tjänster som tillhandahålls säsongvis, cykliskt eller återkommande.

I

(Rättsakter vilkas publicering är obligatorisk)

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 96/71/EG

av den 16 december 1996

om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 57.2 och 66 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag⁽¹⁾,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁽²⁾,

i enlighet med det i artikel 189b i fördraget angivna förfarandet⁽³⁾, och

med beaktande av följande:

1. Enligt artikel 3 c i fördraget utgör avskaffandet av hindren för fri rörlighet för personer och tjänster mellan medlemsstaterna ett av gemenskapens mål.
2. Vad gäller tillhandahållandet av tjänster är alla begränsningar som grundar sig på nationalitet eller hemvist förbjudna enligt fördraget efter övergångstidens slut.
3. Genomförandet av den inre marknaden medför en dynamisk miljö för att tillhandahålla tjänster över gränserna, genom att det lockar ett växande antal företag att utstationera arbetstagare för att tillfälligt utföra arbete inom en annan medlemsstat.

territorium än den stat inom vilkens territorium de vanligtvis fullgör sitt arbete.

4. Tillhandahållandet av tjänster kan antingen bestå i arbete som utförs av ett företag för egen räkning och under egen ledning, i enlighet med ett avtal som har slutits mellan detta företag och mottagaren av de tillhandahållna tjänsterna, eller av att arbetstagare ställs till förfogande för ett företag i enlighet med ett offentligt eller privaträttsligt kontrakt.
5. Att främja tillhandahållandet av tjänster över gränserna kräver lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras.
6. Ett anställningsförhållande över gränserna ger upphov till problem beträffande vilken lag som skall tillämpas på detta anställningsförhållande och i parternas intresse bör det fastställas arbets- och anställningsvillkor, vilka skall tillämpas på det avsedda anställningsförhållandet.
7. Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag på avtalsförpliktelser⁽⁴⁾, vilken antagits av tolv medlemsstater, trädde i kraft den 1 april 1991 i en majoritet av medlemsstaterna.
8. I artikel 3 i den konventionen anges som en allmän regel att parterna fritt får välja vilken lag som skall tillämpas. Om inget val gjorts regleras avtalet enligt artikel 6.2 av lagen i det land där arbetstagaren vid fullgörandet av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är utstationerad i ett annat land eller, om arbetstagaren inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, av lagen i det land där

⁽¹⁾ EGT nr C 225, 30.8.1991, s. 6, och EGT nr C 187, 9.7.1993, s. 5.

⁽²⁾ EGT nr C 49, 24.2.1992, s. 41.

⁽³⁾ Yttrande av Europaparlamentet den 10 februari 1993 (EGT nr C 72, 15.3.1993, s. 78), rådets gemensamma ståndpunkt av den 3 juni 1996 (EGT nr C 220, 29.7.1996, s. 1) och Europaparlamentets beslut av den 18 september 1996 (ännu ej offentliggjort i EGT). Rådets beslut av den 24 september 1996.

⁽⁴⁾ EGT nr L 266, 9.10.1980, s. 1.

- företaget som har anställt honom är beläget, om det inte framgår av de samlade omständigheterna att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall lagen i detta land skall tillämpas.
9. Enligt artikel 6.1 i konventionen får inte parternas val av tillämplig lag medföra att arbetstagaren berövas det skydd som garanteras genom de tvingande bestämmelserna i den lag som enligt punkt 2 skall tillämpas om inget val gjorts.
 10. I artikel 7 i konventionen anges att de obligatoriska reglerna i en annan lag, särskilt lagen i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren tillfälligt är utstationerad, på vissa villkor kan gälla samtidigt som den lag som har förklarats vara tillämplig.
 11. I enlighet med principen om företräde för gemenskapslagstiftningen som anges i artikel 20 i konventionen, inverkar konventionen inte på tillämpningen av bestämmelser som på särskilda områden fastställer hur lagvalsfrågor som rör avtalsförpliktelser skall lösas och som har tagits med eller kommer att tas med i rättsakter från Europeiska gemenskapernas institutioner eller i nationell lagstiftning som har harmoniserats vid genomförandet av sådana rättsakter.
 12. Gemenskapsrätten hindrar inte medlemsstaterna från att utvidga tillämpningsområden för sin lagstiftning eller för kollektivavtal som har ingåtts mellan arbetsmarknadens parter, till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, också tillfälligt, på deras territorium, även om arbetsgivaren är etablerad i en annan medlemsstat. Gemenskapsrätten förbjuder inte medlemsstaterna att med lämpliga medel garantera att dessa regler följs.
 13. Medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka skall följas i vardlandet av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete på den medlemsstats territorium där tjänsterna tillhandahålls. En sådan samordning kan säkerställas endast med hjälp av gemenskapsrätten.
 14. Den som tillhandahåller tjänsterna bör följa en "hård kärna" av tydligt definierade skyddsregler, oavsett hur länge arbetstagarens utstationering varar.
 15. Det bör anges att i vissa avgränsade fall av arbete med montering och/eller installation gäller inte bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.
 16. En viss flexibilitet i tillämpningen av bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år bör dessutom säkerställas. Om utstationeringen inte varar längre än en månad får medlemsstaterna på vissa villkor göra undantag från bestämmelserna om minimilön eller ange möjligheten till undantag genom kollektivavtal. Om det arbete som skall utföras är av ringa omfattning får medlemsstaterna göra undantag från bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.
 17. De tvingande regler för minimiskydd som gäller i vardlandet bör inte hindra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas.
 18. Principen om att de företag som är etablerade utanför gemenskapen inte bör behandlas på ett förmånligare sätt än de företag som är etablerade inom en medlemsstats territorium bör följas.
 19. Om inte annat föreskrivs i andra gemenskapsbestämmelser medför inte detta direktiv någon skyldighet att tillåta företag för uthyrning av arbetskraft, och direktivet står inte heller i strid med att medlemsstaterna tillämpar sin lagstiftning om att arbetskraft ställs till förfogande och företag för uthyrning av arbetskraft för företag som inte är etablerade inom deras territorium, men som utövar verksamhet där i samband med tillhandahållande av tjänster.
 20. Detta direktiv påverkar varken de avtal som gemenskapen har ingått med tredje land eller medlemsstaternas lagstiftning om rätten för någon från tredje land att tillhandahålla tjänster inom deras territorium. Detta direktiv påverkar inte heller nationell lagstiftning om villkor för inresa, bosättning och anställning för arbetstagare som är medborgare i tredje land.
 21. Bestämmelser om sociala förmåner och sociala avgifter fastställs i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen⁽¹⁾.
 22. Detta direktiv inverkar inte på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen.
 23. De behöriga instanserna i de olika medlemsstaterna bör samarbeta med varandra för att genomföra detta direktiv. Medlemsstaterna bör ange lämpliga åtgärder som skall vidtas om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

⁽¹⁾ EGT nr L 149, 5.7.1971, s. 2. Förordningen senast ändrad genom förordning (EG) nr 3096/95 (EGT nr L 335, 30.12.1995, s. 10).

24. Det är viktigt att garantera att detta direktiv genomförs ordentligt och att i detta syfte planera ett nära samarbete mellan kommissionen och medlemsstaterna.
25. Senast fem år efter det att direktivet har antagits måste kommissionen ta upp föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv till förnyad prövning för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.
2. Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.
3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:
 - a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
 - b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
 - c) I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.
4. Företag som är etablerade i en icke-medlemsstat får inte behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat.

Artikel 2

Definition

1. I detta direktiv avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför

arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

2. I detta direktiv avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

Artikel 3

Arbets- och anställningsvillkor

1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

- i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller
- i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:
 - a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
 - b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
 - c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.
 - d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
 - e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
 - f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
 - g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I detta direktiv avses med minimilön enligt punkt c första raden den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

2. För sådant arbete i samband med en första monteringen och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetstagare från det levererande företaget, gäller bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c endast om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar.

Denna bestämmelse gäller inte för sådan byggnadsverksamhet som anges i bilagan.

3. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med sedvanor och bruk i varje medlemsstat, besluta att bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c inte skall gälla i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

4. Medlemsstaterna kan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, ange att det kan göras undantag från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, samt från ett beslut som en medlemsstat har fattat enligt punkt 3 i denna artikel, genom kollektivavtal enligt punkt 8, för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

5. Medlemsstaterna kan ange att undantag får beviljas från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b på grund av arbetets ringa omfattning.

De medlemsstater som använder sig av den möjlighet som anges i första stycket skall fastställa vilka villkor som arbetet skall uppfylla för att kunna anses vara av "ringa omfattning".

6. Utstationeringens varaktighet beräknas utifrån en referensperiod om ett år från dess början.

Vid beräkningen av denna period skall de perioder medräknas, som någon annan arbetstagare eventuellt kan ha varit utstationerad för samma arbete.

7. Punkt 1-6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarerna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi.

8. Med kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet menas sådana kollektivavtal eller skiljedomar som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet enligt första stycket, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån

— kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller

det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området, och/eller

— kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

om det vid tillämpningen av dem på de företag som anges i artikel 1.1 vad gäller de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket i denna artikel garanteras att dessa företag behandlas på samma sätt som de övriga företag som anges i detta stycke och som befinner sig i en likartad situation.

Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när de nationella företag som befinner sig i en likartad situation

— på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter på de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket som de företag som avses med utstationeringarna, och

— skall uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

9. Medlemsstaterna kan fastställa att de företag som anges i artikel 1.1 skall garantera arbetstagarerna enligt artikel 1.3 c samma villkor som de som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs.

10. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de nationella företagen och företagen från andra medlemsstater

— arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i punkt 1 första stycket om bestämmelserna rör *ordre public*,

— arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt punkt 8 med avseende på annan verksamhet än de som anges i bilagan.

Artikel 4

Samarbete i fråga om information

1. I syfte att genomföra detta direktiv skall medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser.

2. Medlemsstaterna skall planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3. Detta samarbete

består särskilt i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga förvaltningar om information angående ursäddande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsoverskridande verksamheter som antas vara olagliga.

Kommissionen och de offentliga förvaltningar som avses i första stycket skall i nära samarbete granska de problem som kan uppkomma vid genomförandet av artikel 3.10.

Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

3. Varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig.

4. Varje medlemsstat skall underrätta de övriga medlemsstaterna och kommissionen om de förbindelsekontor och/eller behöriga instanser som anges i punkt 1.

Artikel 5

Åtgärder

Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

De skall i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt avser att säkerställa de skyldigheter som anges i detta direktiv.

Artikel 6

Rättslig behörighet

För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3, kan talan väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är

eller har varit utstationerad, utan att detta i förekommande fall påverkar möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan i en annan stat.

Artikel 7

Genomförande

Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 16 december 1999. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 8

Förnyad prövning företagen av kommissionen

Senast den 16 december 2001 skall kommissionen företa en förnyad prövning av föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv för att vid behov föreslå rådet nödvändiga ändringar.

Artikel 9

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 16 december 1996.

För Europaparlamentet

K. HANSCH

Ordförande

För rådet

I. YATES

Ordförande

BILAGA

Den verksamhet som anges i artikel 3.1 andra strecksatsen omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:

1. Schaktning
 2. Markarbeten
 3. Byggnadsarbete
 4. Montering och nedmontering av prefabricerade delar
 5. Ombyggnad eller inredning
 6. Ändringar
 7. Renovering
 8. Reparationer
 9. Nedmontering
 10. Rivning
 11. Löpande underhåll
 12. Underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten
 13. Sanering
-

I denna promemoria läggs förslag fram om ett entreprenörsansvar som ska gälla för såväl utstationerade arbetstagare som för arbetstagare som är anställda i Sverige. Enligt huvudförslaget ska ytterst huvudentreprenören kunna bli ansvarig för att arbetstagare i en entreprenadkedja får ut lön för sitt arbete i entreprenaden. Enligt ett alternativt förslag som diskuteras i promemorian ska endast arbetsgivarens direkta uppdragsgivare ha ett sådant ansvar. Båda förslagen bedöms vara förenliga med EU-rätten. Promemorians huvudförslag kan sammanfattningsvis beskrivas som följer.

Ett entreprenörsansvar i bygg-och anläggningsbranschen

Ett entreprenörsansvar ska införas inom bygg-och anläggningsverksamhet där byggnader eller anläggningar uppförs, sätts i stånd, underhålls eller rivs.

Uppdragsgivarens ansvar

En arbetstagare som inte får lön för det arbete han eller hon har utfört i en bygg-eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt i enlighet med lönefordran från en annan entreprenör i entreprenadkedjan. Entreprenörsansvaret ska inte gälla den ursprungliga beställaren av entreprenaden.

Entreprenörsansvaret ska i första hand gälla den entreprenör som har anlitat arbetstagarens arbetsgivare som underentreprenör i entreprenaden. Sådan entreprenör benämns i den föreslagna lagen uppdragsgivare.

För att uppdragsgivaren ska bli ansvarig för att lönen betalas ut ska arbetstagaren underrätta uppdragsgivaren om lönefordran. En sådan underrättelse ska med rättslig verkan kunna lämnas även av en arbets- tagarorganisation som arbetstagaren är medlem i.

Betalningsskyldighet för uppdragsgivaren ska inträda sju arbetsdagar efter att en underrättelse har ägt rum. Det rör sig alltså om vad som kan kallas ett primärt entreprenörsansvar med fördröjning.

Huvudentreprenörens ansvar

För det fall uppdragsgivaren inte betalar enligt entreprenörsansvaret ska även huvudentreprenören kunna ansvara för att lönen betalas ut. Med huvudentreprenör avses den som enligt avtal med den ursprungliga beställaren av entreprenaden ansvarar för att det arbete som omfattas av avtalet blir utfört. Avtalet mellan den ursprungliga beställaren av entreprenaden och huvudentreprenören benämns huvudentreprenad-avtalet.

Betalningsansvar för huvudentreprenören ska kunna inträda i två fall. Det ena fallet är att uppdragsgivaren efter fjorton arbetsdagar räknat från att denne underrättades om lönefordran inte fullt ut har betalat i enlighet med entreprenörsansvaret. Det andra fallet är att uppdragsgivaren inte kan nås för en underrättelse trots att arbetstagaren eller en arbetstagar- organisation som arbetstagaren är medlem i från huvudentreprenören har

begärt information om uppdragsgivarens namn, organisationsnummer och kontaktuppgifter.

En förutsättning för att huvudentreprenören ska ansvara för att lönen betalas ut är att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i har underrättat huvudentreprenören om lönefordran. I fall där uppdragsgivaren inte har betalat inom en viss tid ska sådan underrättelse ske senast sex månader efter att uppdragsgivaren underrättades. Sker inte det ska inte huvudentreprenören ansvara för att betala i enlighet med den aktuella lönefordran.

Även huvudentreprenörens betalningsansvar ska inträda först sju arbetsdagar efter att en underrättelse har skett.

Är huvudentreprenören den som har anlitat arbetsgivaren i entreprenaden ska denne betraktas som uppdragsgivare i lagens mening.

Krav på underrättelsens innehåll och form

En underrättelse ska, för att en uppdragsgivare eller huvudentreprenör ska bli ansvarig för att betala ut lönen, vara skriftlig samt innehålla information om lönefordrans storlek och respektive lönebelopps förfallodatum, om vilket arbete och vilken tidsperiod fordran avser samt om huruvida krav om betalning har framställts mot arbetsgivaren eller annars anledningen till att så inte har skett.

Av underrättelsen ska vidare framgå arbetsgivarens namn och kontaktuppgifter, om uppgifterna är tillgängliga.

En underrättelse till huvudentreprenören ska därutöver innehålla information om huruvida uppdragsgivaren har underrättats om fordran eller annars varför så inte har skett. Har underrättelse skett ska av underrättelsen till huvudentreprenören framgå om uppdragsgivaren inom fjorton arbetsdagar räknat från den dag underrättelsen skedde har betalat någon del av fordran.

I underrättelsen till huvudentreprenören ska även framgå uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter, om informationen finns tillgänglig för arbetstagaren.

Lön som omfattas av entreprenörsansvaret

Entreprenörsansvaret ska omfatta lön som har förfallit till betalning och som avser arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i entreprenaden.

Ansvaret ska omfatta den faktiska lönefordran enligt vad som har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det ska sakna betydelse hur lönen varit reglerad, exempelvis i kollektivavtal eller endast i det enskilda anställningsavtalet.

Ansvaret ska inte gälla lön som arbetstagaren har fått ersättning för på annat sätt. Det kan exempelvis röra sig om ersättning motsvarande hela eller delar av lönefordran enligt lönegarantisystemet. Sådan ersättning ska avräknas från det belopp som ska betalas enligt entreprenörsansvaret.

Lön som har förfallit till betalning mer än tre månader innan entreprenören underrättades om lönefordran ska inte omfattas av ansvaret. När huvudentreprenören ansvarar därför att uppdragsgivaren inte betalat

inom viss tid räknas tremånadersperioden från det att uppdragsgivaren Bilaga 3
underrättades.

Regressrätt m.m.

En uppdragsgivare eller huvudentreprenör som har betalat i enlighet med entreprenörsansvaret ska ha rätt att regressvis kräva ersättning av arbetsgivaren. Huvudentreprenören ska ha sådan regressrätt även mot uppdragsgivaren.

En arbetsgivares eller uppdragsgivares regressansvar ska omfatta också skatt och avgifter till det allmänna som den ansvariga uppdragsgivaren eller huvudentreprenören har betalat i samband med att entreprenörsansvaret har fullgjorts.

I fall där en huvudentreprenör har underrättats om en fordran efter att uppdragsgivaren inte har betalat i enlighet med ansvaret inom en viss tid ska huvudentreprenören inom sju arbetsdagar meddela uppdragsgivaren att underrättelse har skett. Gör inte huvudentreprenören det föreligger inte någon regressrätt mot uppdragsgivaren.

Arbetstagares och arbetstagarorganisationers rätt till information

En arbetsgivare, uppdragsgivare och huvudentreprenör ska vara skyldig att senast fem arbetsdagar efter en begäran av en arbetstagar eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i lämna information om namn, organisationsnummer och kontaktuppgifter avseende övriga dessa aktörer. Uppgifterna ska lämnas till den som har begärt informationen.

En arbetsgivare, uppdragsgivare eller en huvudentreprenör som bryter mot informationsskyldigheten ska betala skadestånd till arbetstagaren. Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat. Om det är skäligt ska skadeståndet kunna sättas ned eller helt falla bort.

Möjlighet till reglering i avtal

Avtal som inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen ska i den delen vara ogiltiga. Det ska dock stå parterna fritt att genom avtal avvika från lagens regler om regressrätt och huvudentreprenörs skyldighet att meddela en uppdragsgivare när en arbetstagar har underrättat huvudentreprenören. Lagen ska i dessa delar inte heller gälla om något annat följer av praxis som har utbildats mellan parterna eller av handelsbruk eller annan sedvänja som måste anses bindande för parterna.

Omfattas uppdragsgivaren av ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, innebär ett för arbetstagarna likvärdigt skydd samt är förenligt med tillämpningsdirektivet ska inte lagens bestämmelser om entreprenörsansvar tillämpas i förhållande till uppdragsgivaren och huvudentreprenören. Är huvudentreprenören men inte uppdragsgivaren bunden av ett sådant kollektivavtal ska lagen tillämpas i förhållande till uppdragsgivaren men inte huvudentreprenören.

Rättegångsregler

Mål mellan arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra sidan om tillämpningen av den föreslagna lagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska uppdragsgivare och huvudentreprenör anses som arbetsgivare. Detsamma ska gälla när reglerna om tvisteförhandling i lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Lagens tillämpning vid utstationering

Den föreslagna lagen ska genom ett tillägg till utstationeringslagen vara tillämplig när den entreprenör som kan bli ansvarig för en underentreprenörs löneskulder är ett utstationerande företag och när den arbetstagare som ansvaret rör är en utstationerad arbetstagare.

Svensk domstol ska vara behörig att pröva mål om utstationerade arbetstagares rätt till betalning enligt entreprenörsansvaret och om skadestånd på grund av brott mot arbetsgivares, uppdragsgivares och huvudentreprenörs informationsskyldighet.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Den föreslagna lagen om entreprenörsansvar och den föreslagna ändringen i utstationeringslagen ska träda i kraft den 1 juni 2018.

Bestämmelserna i lagen om entreprenörsansvar ska inte tillämpas på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet.

Ett ansvar i ett led som alternativt förslag

I promemorian diskuteras även ett alternativt förslag till reglering. Enligt det alternativa förslaget ska entreprenörsansvaret bara gälla den entreprenör som direkt har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör. I övrigt ska ansvaret i tillämpliga delar gälla på samma sätt som enligt promemorians huvudförslag.

Genom att remittera både ett huvudförslag med ett ansvar som kan omfatta huvudentreprenören och ett alternativt förslag med ett ansvar i endast ett led säkerställs att det finns beredningsunderlag för att genomföra endera alternativet.

Förslag till lag om entreprenörsansvar

Härigenom föreskrivs följande.

Tillämpningsområde

1 § En entreprenör ansvarar för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör enligt denna lag (entreprenörsansvar).

2 § Entreprenörsansvar gäller inom bygg-och anläggningsverksamhet där byggnader eller anläggningar uppförs, sätts i stand, underhålls eller rivs.

Definitioner

3 § I denna lag betyder

huvudentreprenör: den som enligt avtal med den ursprungliga beställaren av entreprenaden ansvarar för att det arbete som omfattas av avtalet blir utfört, såvida inte denne är att anse som uppdragsgivare,

huvudentreprenadavtal: det avtal huvudentreprenören har med den ursprungliga beställaren,

uppdragsgivare: den som har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör i entreprenaden, där den arbetstagare vars lön ansvaret gäller är anställd, för utförande av arbete som omfattas av huvudentreprenadavtalet, och

entreprenaden: det arbete som omfattas av huvudentreprenad-avtalet.

Möjlighet till reglering i avtal

4 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

14–16 §§ gäller inte om något annat följer av avtal, av praxis som har utbildats mellan parterna eller av handelsbruk eller annan sedvänja som måste anses bindande för parterna.

5 § Lagens bestämmelser gäller dock inte för en uppdragsgivare eller huvudentreprenör om uppdragsgivaren är bunden av ett kollektivavtal som

1. har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation,
2. reglerar ansvaret för arbetstagares lön i entreprenadkedjor,
3. innebär ett skydd som för arbetstagaren i det enskilda fallet är likvärdigt med skyddet enligt lagen, och

4. är förenligt med 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.

Lagens bestämmelser gäller inte heller för en huvudentreprenör om denne är bunden av ett sådant kollektivavtal.

Uppdragsgivarens ansvar

6 § Om en arbetsgivare som är eller har varit anlitad för att genomföra ett entreprenadavtal inte betalar lön till en arbetstagare, kan uppdragsgivaren ansvara för att lönen betalas ut.

Huvudentreprenörens ansvar

7 § Även huvudentreprenören kan ansvara för att lönen betalas ut till arbetstagaren, om

1. uppdragsgivaren inte betalar inom fjorton arbetsdagar från det att uppdragsgivaren har fått en underrättelse om fordran, eller
2. uppdragsgivaren inte kan nås för underrättelse, trots att arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i har begärt information av huvudentreprenören enligt 17 § om uppdragsgivaren.

8 § För ansvar enligt 7 § 1 ska huvudentreprenören underrättas om fordran inom sex månader från det att uppdragsgivaren underrättades. Om detta inte sker kan huvudentreprenören inte hållas ansvarig för betalning av den lönefordran.

När betalningsansvar inträder

9 § Betalningsansvar inträder sju arbetsdagar efter det att den som ansvaret avser har fått en skriftlig underrättelse om fordran från arbetstagaren eller från en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i.

Underrättelsens form och innehåll

10 § En underrättelse till uppdragsgivaren eller huvudentreprenören ska vara skriftlig. Av underrättelsen ska framgå:

1. den obetalda lönefordrans storlek,
2. respektive lönebelopps förfallodag,
3. det arbete och den tidsperiod som lönefordran avser,
4. när krav på betalning har framställts mot arbetsgivaren eller varför så inte har skett, och
5. arbetsgivarens namn och kontaktuppgifter, om uppgifterna är tillgängliga.

11 § Av en underrättelse till huvudentreprenören ska dessutom framgå:

1. om uppdragsgivaren underrättats om fordran,
2. om uppdragsgivaren betalat någon del av fordran inom fjorton arbetsdagar från underrättelsen,
3. varför uppdragsgivaren inte underrättats, om detta inte har skett, och
4. uppdragsgivarens namn och kontaktuppgifter, om uppgifterna är tillgängliga.

12 § Entreprenörsansvaret omfattar lön som har förfallit till betalning och som avser arbetstagarens arbete för arbetsgivarens räkning i entreprenaden.

Ansvaret gäller inte lön som arbetstagaren har fått ersättning för på annat sätt.

13 § En uppdragsgivares ansvar enligt 6 § omfattar inte lön som har förfallit till betalning mer än tre månader före underrättelse till uppdragsgivaren.

En huvudentreprenörs ansvar omfattar inte lön som har förfallit till betalning mer än tre månader före underrättelse till uppdragsgivaren i fall enligt 7 § 1 och till huvudentreprenören i fall enligt 7 § 2.

Regress

14 § En arbetsgivare ska ersätta en huvudentreprenör eller uppdragsgivare som har betalat enligt entreprenörsansvaret. Motsvarande skyldighet gäller också för en uppdragsgivare i förhållande till en huvudentreprenör.

15 § En arbetsgivares eller uppdragsgivares ansvar enligt 14 § omfattar också skatt och avgifter till det allmänna.

Huvudentreprenörens meddelandeskyldighet till uppdragsgivare

16 § En huvudentreprenör som underrättats om en fordran sedan uppdragsgivaren inte betalat enligt 7 § 1 ska inom sju arbetsdagar från det att huvudentreprenören fick underrättelsen meddela uppdragsgivaren detta.

En huvudentreprenör som inte gör detta har inte någon regressrätt mot uppdragsgivaren.

Informationsskyldighet

17 § En arbetsgivare, uppdragsgivare och huvudentreprenör är skyldig att senast fem arbetsdagar från en begäran av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i lämna information om namn, organisationsnummer och kontaktuppgifter till de övriga aktörer som anges i denna bestämmelse. Uppgifterna ska lämnas till den som har begärt informationen.

Skadestånd

18 § En arbetsgivare, uppdragsgivare eller en huvudentreprenör som bryter mot 17 § ska betala skadestånd till arbetstagaren. Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat.

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

Rättegångsbestämmelser

19 § Mål mellan arbetstagare på den ena sidan och en arbetsgivare, en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör på den andra sidan om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I sådana mål ska uppdragsgivare och huvudentreprenör anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål som avses i första stycket får tas upp av svensk domstol även när det rör en utstationerad arbetstagares krav. Arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.
 2. Bestämmelserna i denna lag tillämpas inte på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet.

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

Bilaga 4

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare att det i lagen ska införas en ny paragraf, 7 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 a §

*Vid utstationering gäller också
lagen (2018:000) om entre-
prenörsansvar.*

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.

Förteckning av remissinstanserna

Remissinstanser som har gett in yttrande

Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Bolagsverket, Boverket, Datainspektionen, Diskrimineringsombudsmannen (DO), Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Fastigo, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Stockholm, Göta hovrätt, ILO-kommittén, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Justitiekanslern, Kammarrätten i Stockholm, Kommerskollegium, Konkurrensverket, Kronofogdemyndigheten, Lantorganisationen i Sverige, Lantbrukarnas Riksförbund, Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Malmö tingsrätt, Medlingsinstitutet, Migrationsverket, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Näringslivets Regelnämnd, Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Riksdagens ombudsmän, Skatteverket, Stockholms handelskammare, Stockholms tingsrätt, Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Institutet, Svenska institutet för europapolitiska studier, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Sveriges Byggindustrier, Sveriges Kommuner och Landsting, Tillväxtverket, Tjänstemännens Centralorganisation, Trafikverket, Transportstyrelsen, Upphandlingsmyndigheten, Uppsala universitet (Juridiska fakulteten och national-ekonomiska institutionen).

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Företagarförbundet, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, International Chamber of Commerce Sverige, Kommunala Företagens Samorganisation, Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, Svenska Elektrikerförbundet, Sveriges export- och investeringsråd (Business Sweden).

Övriga som har yttrat sig

Golvbranschen, Byggherrarna, Plåt & Ventföretagen, Maskin-entreprenörerna, Installatörsföretagen.